



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Análisis del compromiso organizacional y su relación con la
estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística
S.A.C., Lurigancho – 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Rodriguez Rojas, James Luis (ORCID: 0000-0002-3413-5320)

ASESOR:

Mg. Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo (ORCID: 0000-0002-1353-1463)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Al señor mi Dios por guiarme por el buen camino.

Este presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres, quienes confiaron en mí, con su apoyo incondicional y con ejemplo de superación. También a las personas quienes me orientaron para el desarrollo de esta investigación.

Agradecimiento

El primer lugar, agradecer a nuestra Universidad César Vallejo, Lima Este y a los catedráticos de la Universidad César Vallejo, que con su constante apoyo y su experiencia me guiaron en el camino del éxito.

A mis asesores Mg. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo y Mg. Romero Pacora Jesús quienes con su paciencia supieron guiarme al desarrollo de este presente trabajo de investigación.

A mis compañeras y compañeros de la empresa JP Logística S.A.C. quienes me brindaron su apoyo incondicional para lograr la culminación con esta investigación.

Índice

Carátula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenido	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de las variables	19
2.3. Población, muestra y muestreo	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
2.5. Método de análisis de datos	27
2.6. Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	63
ANEXOS	67

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de organización de variables de comportamiento organizacional	21
Tabla 2	Matriz de organización de variable estabilidad laboral.	22
Tabla 3	Niveles de confiabilidad	27
Tabla 4	Fiabilidad de la variable Compromiso Organizacional	31
Tabla 5	Alfa de Cronbach de la variable Compromiso Organizacional	31
Tabla 6	Fiabilidad de la variable Estabilidad Laboral	31
Tabla 7	Alfa de Cronbach de la variable Estabilidad Laboral	38
Tabla 8	Medidas de tendencia central del variable compromiso organizacional	38
Tabla 9	Tabla de frecuencia de la variable Compromiso Organizacional	33
Tabla10	Medidas de tendencia central de la dimensión compromiso afectivo	34
Tabla 11	Tabla de frecuencia absoluta y relativa de la dimensión: Compromiso afectivo	34
Tabla 12	Medidas de tendencia central de la dimensión compromiso de continuidad	35
Tabla 13	Tabla de frecuencia absoluta y relativa de la dimensión: Compromiso de continuidad	36
Tabla 14	Medidas de tendencia central de la dimensión compromiso normativo	36
Tabla 15	Tabla de frecuencia absoluta y relativa de la dimensión: Compromiso normativo	37
Tabla 16	Medidas de tendencia central de la variable estabilidad laboral	37

Tabla 17	Tabla de frecuencia de la variable Estabilidad Laboral	38
Tabla 18	Medidas de tendencia central de la dimensión motivación	39
Tabla 19	Tabla de frecuencia absoluta y relativa de la dimensión: Motivación	39
Tabla 20	Medidas de tendencia central de la dimensión satisfacción laboral	40
Tabla 21	Tabla de frecuencia absoluta y relativa de la dimensión: Satisfacción laboral	40
Tabla 22	Medidas de tendencia central de la dimensión retribución	41
Tabla 23	Tabla de frecuencia absoluta y relativa de la dimensión: Retribución	41
Tabla 24	Prueba de normalidad para la variable compromiso organizacional	42
Tabla 25	Prueba de normalidad para la variable estabilidad laboral	43
Tabla 26	Coeficiente de correlación entre compromiso organizacional y estabilidad laboral	44
Tabla 27	Prueba de hipótesis específica 1	45
Tabla 28	Prueba de hipótesis específico 2	46
Tabla 29	Prueba de hipótesis específica 3	47
Tabla 30	Tabla cruzada para el variable compromiso organizacional y la variable estabilidad laboral	48
Tabla 31	Tabla cruzada para la dimensión compromiso afectivo y la variable estabilidad laboral	49
Tabla 32	Tabla cruzada para la dimensión compromiso afectivo y la variable estabilidad laboral	50

Tabla 33	Tabla cruzada para la dimensión compromiso afectivo la variable estabilidad laboral	51
Tabla 34	Matriz de evidencias externas para la discusión	54

Índice de gráficos

Grafico 1	Diseño de estudio	16
Grafico 2	Gráfico de barras de la variable compromiso organizacional y estabilidad laboral	48
Grafico 3	Gráfico de barras de la dimensión compromiso afectivo y la variable estabilidad laboral	49
Grafico 4	Gráfico de barras de la dimensión compromiso de continuación y la variable estabilidad laboral	50
Grafico 5	Gráfico de barras de la dimensión compromiso normativo y la variable estabilidad laboral	51

RESUMEN

El presente estudio de investigación del “Compromiso organizacional y la relación con la Estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C.”; tuvo como objetivo principal; determinar la relación entre el compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho – 2019.

La metodología del estudio de la investigación fue de enfoque cuantitativo y básico de nivel correlacional; el diseño fue no experimental, de corte transversal. La población fue de 165 trabajadores de la empresa, por lo tanto se obtuvo una muestra de 115 trabajadores, ya que el tipo de muestreo empleado fue probabilístico. La recolección de datos fue mediante la encuesta y como instrumento se utilizó dos cuestionarios en escala de Likert, el cuestionario para el primer variable compromiso organizacional fue de 30 ítems; fraccionado en las dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo, así como también el cuestionario para la segunda variable estabilidad laboral fue de 30 ítems, fraccionado en las dimensiones: motivación, satisfacción laboral y retribución.

Los resultados adquiridos se puede indicar que compromiso organizacional es excelente, la estabilidad laboral es excelente en 80%, se puede indicar que cuando el compromiso organizacional es bueno, la estabilidad laboral es bueno de un 13%. Finalmente si el compromiso organizacional es regular, la estabilidad laboral es regular de un 1.7%. Finalmente se encontró que existe relación significativamente entre la variable compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., lo cual se halló el coeficiente de correlación Spearman de cuyo valor es de 0.893, y el nivel de significancia fue de 0.000 lo que significó que hay un nivel de correlación alta entre las variables, lo cual quiere decir que a media que mejore el compromiso organizacional, también se mejorara la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C.

Palabras clave: Compromiso, organizacional, estabilidad, laboral.

ABSTRACT

The present research study of the "Organizational Commitment and the relation with the labor Stability of the workers of the company JP Logística S.A.C.; had as main objective; determine the relationship between organizational commitment and job stability of workers of the company JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

The research study methodology was based on a quantitative and basic correlation level approach; the design was non-experimental, cross-sectional. The population was 165 workers of the company, therefore a sample of 115 workers was obtained, since the type of sampling used was probabilistic. The data collection was through the survey and as a tool two questionnaires were used in a Likert scale, the questionnaire for the first organizational commitment variable was 30 items; fractioned in the dimensions: affective, continuity and normative commitment, as well as the questionnaire for the second job stability variable was 30 items, divided into the dimensions: motivation, job satisfaction and retribution.

The results obtained can indicate that organizational commitment is excellent, job stability is excellent at 80%, it can be indicated that when the organizational commitment is good, job stability is good at 13%. Finally, if the organizational commitment is regular, job stability is regular at 1.7%. Finally, it was found that there is a significant relationship between the organizational commitment variable and the labor stability of the workers of the company JP Logística SAC, which was found the Spearman correlation coefficient whose value is 0.893, and the level of significance was 0.000 which meant that there is a high level of correlation between the variables, which means that as the organizational commitment improves, the labor stability of the workers of the company JP Logística SAC will also improve.

Keywords: Commitment, organizational, stability, labor.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el mundo globalizado el compromiso organizacional juega un papel importante y en las identidades privadas y públicas es pieza fundamental para obtener sus metas trazados. Allen y Meyer (2013) mencionaron que los trabajadores en este punto tienen un rol importante de desempeño, ya que depende de ellos su estabilidad laboral para que de este modo las organizaciones se expandan. Lok y Crawford (2010) mencionaron que la estabilidad laboral depende primordialmente de la voluntad del trabajador o compromiso con la organización en este mundo empresarial globalizado. A nivel internacional, según el Diario el Dinero, de fecha 23 de mayo de 2015, Raymond Torres, director del departamento de investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Resalta que el 75% de los empleados del mundo no tienen un trabajo estable de tiempo completo, según el informe hay mini contratos que son trabajos informales, a nivel global y en América Latina se encuentra con una situación al menos el 69% de los trabajadores, y el porcentaje de cambio en pocos países es de Europa es de 17%. La OIT dispone de cifras comparativas globales sobre contratos de horas. Pero solo en Reino Unido la Oficina Nacional de Estadística, menciona que al menos 697000 personas son empleadas con este tipo de contrato, ya que estos son empleos no declarados en distintas organizaciones registradas o empleos totalmente informales.

Por otra parte el director Torres señala que algunos países desarrollaron la protección a nivel social de los trabajadores que son informales. Auer (2005) menciona que en América latina una de las principales razones de la falta de estabilidad en el trabajo es que la un gran parte importante del empleo en la región sigue siendo absolutamente informal y sin control alguno con grandes problemas. Según el diario Observatorio de RRHH, de fecha 20 de abril de 2016, Cristina Fragua. Resalta que Europa muestra un 44% de los trabajadores presenta estrés. Lo que merma considerablemente del grado de compromiso con sus trabajos. Sánchez (2011) menciona que las organizaciones deben motivar a sus empleados mediante un buen clima laboral y vida social, un trabajo flexible y un puesto de

trabajo dinámico. De esta manera conseguir trabajadores comprometidos con sus trabajos ayuda a una buena gestión organizacional, ya que es uno de tantos factores que llevan a la cúspide del éxito a las empresas. Según Leon Vergenes, SVP/GM EMEA de ADP ES Internacional, “las empresas que no logren un modelo más descentralizado colaborativo, comprometedor y social, corren el riesgo de sufrir una caída sin beneficios y con problemas poco graves”.

Por lo tanto lo que menciona Vergenes es que quiere decir que si una empresa no se preocupa por sus empleados, tienden a caer en el mercado, ya que la principal arma de una organización son los trabajadores, los cuales trabajan para que la empresa sea eficiente y competitiva. Además Harter J. Jefe Científico de Gallup, Israel, menciona que una de las recetas perfectas del compromiso para que tenga éxito es, “cuando los empleados conocen perfectamente su función y pueden ver directamente la relación que existe y el objetivo global de la organización”, Contar con tecnologías, materiales, herramientas y un agradable ambiente lo cual serán más comprometidos los trabajadores y con un buen desempeño. Goulet y Singh (2002) mencionaron que el capital humano es importante ya que a través de los recursos son trabajadores y practicados por un individuo, por lo que el compromiso organizacional tendrá como clave principal del personal en la productividad. Así mismo a nivel nacional, según Gestión que es un diario, con fecha 21 de noviembre de 2015, Alejandra D'Agostino, socia líder de Capital Humano de Deloitte Perú. Resalta que el 87% de empresa consideran que la falta del compromiso laboral, es un principal problema, ya que, en el caso de Perú, el 50% de los ejecutivos de las empresas mencionan las pocas acciones que se toman para la problemática de cultura organizacional y la falta de atención de los empleados hacia la estabilidad laboral.

Según lo investigado por D'Agostino mencionó que “los trabajadores hoy en la actualidad están obligando a los trabajadores que recién forman parte de un empleo, cambien sus expectativas en especial a los Millennials están abarcando con desarrollar nuevas maneras de consumir, producir y trabajar” (párr. 1). Por lo

tanto, las empresas están despertando con mucha lentitud, quedándose estancadas en desarrollo de habilidades propicias para las distintas maneras de nutrir un buen compromiso organizacional en los trabajadores. Además cabe resaltar que en este nuevo mundo laboral, las empresas deben de innovar las formas de cómo gestionar a sus trabajadores. Un buen enfoque de la estabilidad laboral utiliza el recurso humano adecuadamente disponible para los empleados tengan más compromiso con la organización en el Perú. Contar con tecnologías y herramientas en un agradable ambiente para que los empleados tengan menor rendimiento y productivo. Sin embargo el compromiso organizacional es importante, ya que los recursos son de los trabajadores, ya que la buena gestión de talento humano genere estabilidad laboral, lo cual obtiene un papel importante la productividad del personal.

Es por ello que a nivel local, la problemática mencionada afecta a la organización de la presente investigación, JP Logística S.A.C., en su cede Huachipa; Lurigancho. Por consiguiente la información que está establecida desde el 2014 en adelante, se cabe mencionar que el historial de rotación de personal se ha mantenido en constante movimiento, afectando la estabilidad laboral, en el cual se manejan distintas actividades de acuerdo a la labor realizada por el personal, impidiendo la oportunidad de cumplir con los objetivos y afectando los intereses de desarrollo de expansión a nivel nacional. En el presente año 2019, los números de rotación de personal en base al comportamiento organizacional del trabajador, se adquirió muchos resultados. Por lo tanto estos son motivo de estudio, para diagnosticar la permanencia o no permanencia del personal en la organización. Dado que el personal que labora en dicha área debe de mantener un rendimiento eficiente para el puesto que labora, para que de este modo acomodarse al ambiente de trabajo, y así mismo obtener la estabilidad laboral. El compromiso organizacional en cada colaborador es acorde a la personalidad que da a conocer a simple vista, cada trabajador tiene formas de adaptarse al ámbito laboral, ya que no todos somos iguales. Por lo tanto el personal en la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019, se van de la empresa, ya sea por despido o porque renuncian por no adecuarse al área de trabajo, lo cual ellos mismos postulan. Ya que entonces son

reemplazados por otros trabajadores que postulan al puesto disponible para cubrir las funciones correspondientes o lo que se pide cumplir en dicha área. Dado los resultados del clima laboral interno; la salida (ya sea por despido, renuncia o abandono de sus labores en la empresa) e ingreso de trabajadores (postulantes a las vacantes disponibles) en los últimos meses ha tenido mucho movimiento, por lo que se puede determinar que las desorganizaciones internas y algunas barreras que dificultan a la empresa llegar a sus objetivos.

Ante lo mencionado, surge la necesidad de realizar por medio del este estudio de indagación lo cual se busca que el compromiso organizacional tenga relación estable con la estabilidad laboral. Respecto a los trabajos previos internacionales se encuentra a Loza (2016), en su tesis "Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del personal administrativa de AYMESA S.A. Quito, 2016." Para lograr el título de Psicología Industrial. El objetivo del estudio fue determinar la influencia del Clima Laboral en el Compromiso Organizacional del personal administrativa de Aymes S. A. Las teorías utilizadas en el estudio para la variable Clima Laboral, tomo en cuenta a los autores, Brown y Leigh; y para la variable Compromiso organizacional se basó en los autores, Meyer y Allen, ya que ha permitido sustentar con mayor objetividad y respaldo las conclusiones que han logrado determinar que el clima laboral influye en el compromiso organizacional. La metodología de estudio es descriptivo correlacional, tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, validado por medio de la aplicación estadística del coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.761. La población está conformada de 30 trabajadores y la muestra no se seleccionara debido a que se trabajara con toda la población que conforma el personal administrativo de Aymes S. A. La recolección de datos fue mediante la encuesta. Los resultados que se encontraron mediante el coeficiente de correlación de Sperman de 0.857, entre la variable clima laboral y el variable compromiso organizacional, así mismo se obtuvo un nivel de significancia 0.000, el margen de error es menor de $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, ya que significa que si existe relación entre la variable clima laboral y el compromiso organizacional del personal

administrativo de YMESA S.A., de la ciudad de Quito. En esta investigación concluyó que el clima laboral influyo en el compromiso organizacional del personal administrativo de la empresa Aymesa S.A.; lo cual se brindó como consejo que la organización mejore o realce el clima laboral, lo cual les permitirá tener trabajadores comprometidos con la empresa Aymesa S.A. La investigación desarrollada por Loza brinda un aporte significativo, ya que va colaborar con este presente estudio ya que el resultado menciona que es relevante el compromiso en las empresas ya que influye en los empleados la estabilidad laboral, mediante el logro de objetivos.

Harris, Paz y Franco (2014), en su tesis “El compromiso organizacional y su relación con la estabilidad del personal docentes de las Universidades Rafael Beloso Chacin, Venezuela, 2014”. Para la obtención de tesis de maestría. El objetivo es determinar el compromiso organizacional en la estabilidad del personal docentes de las Universidades Rafael Beloso Chacin, Venezuela (2014). La teoría que se utilizó para la variable compromiso organizacional, se basó en Robbins; y para la variable estabilidad del personal, se basó en Gibson. La metodología de estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo; población de 148619 docentes, como muestra se seleccionó 94 docentes de pregrado de la universidad privada. La recolección de datos fue mediante encuesta de 29 preguntas, de Likert lo cual fue validado por 10 expertos en el tema de investigación. Los resultados que se encontraron mediante el coeficiente de correlación de Sperman de 0.974, entre las variables compromiso organizacional y la estabilidad del personal, así mismo el nivel de significancia que se obtuvo fue 0.000, que al ser menor al margen de error de $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, ya que significa que si existe relación entre la variable compromiso organizacional y la estabilidad del personal docente de la Universidades Rafael Beloso Chacin, Venezuela. Finalmente concluyo que los docentes de la universidad se identifican con los valores, los objetivos y como también la cultura organizacional, lo cual comparte la filosofía de la investigación empresarial en su puesto de trabajo. El estudio deja un aporte muy importante sobre la estabilidad laboral en la empresa, lo cual contribuirá a la presente investigación con la información recaudada.

Martín (2015), en su tesis “Estabilidad Laboral en el Desempeño Del Trabajador de Enfermería. Estudio Realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala, 2015”. Tesis para obtener título de Licenciatura en Enfermería (FDS). El principal objetivo de su estudio fue determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Las teorías utilizadas para la investigación se tomaron en cuenta para la variable Desempeño laboral del autor Rosales su libro el derecho de despido del patrón y la estabilidad laboral. Así mismo para la segunda variables de Desempeño del trabajador se tomó del autor Robbins y Judge de su libro Comportamiento Organizacional. La metodología del estudio es descriptivo de corte transversal, cuantitativo, no experimental, corte transversal. La técnica que fue la encuesta y cuestionario, de una población de 60 médicos, lo cual se obtuvo una muestra de 58 médicos. Los resultados que se encontraron mediante el coeficiente de correlación de Sperman de 0,878, entre las variables estabilidad laboral y el desempeño del trabajador, así mismo se obtuvo un nivel de significancia 0.000, el margen de error es menor de $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, Guatemala, 2015. En la investigación concluyó que la estabilidad laboral influyo en el desempeño del trabajador de enfermería del hospital. La presente investigación brindará aportes significativos, en cuanto a las variables que se van estudiar, que son el desempeño laboral y la estabilidad laboral, que son de gran similitud con la investigación, teniendo en cuenta para analizar punto por punto los resultados obtenidos, ya que observamos lo importante que es el compromiso organizacional que es reflejada con la estabilidad laboral. El estudio deja un aporte muy importante sobre la estabilidad laboral en la empresa, lo cual contribuirá a la presente investigación con la información recaudada.

Respecto a los trabajos previos nacionales se encuentra a Guerra (2018), en su investigación que tiene como título Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal de Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017. Tesis para obtener el título de Maestría de Gestión de los Servicios de la Salud. El objetivo general de la tesis es determinar la relación entre la Cultura organizacional y

estabilidad laboral. Las teorías utilizadas para la variable cultura organizacional, se basó en el autor Denison; A sí mismo para la variable estabilidad laboral, se basó en el autor Socorro. La metodología de estudio que se utilizó fue cuantitativo, no experimental, descriptivo, corte transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y cuestionario. Con 75 trabajadores que fue su población, y la muestra no existe porque se utilizó toda la población. Los resultados que se encontraron mediante el coeficiente de correlación de Spearman de 0.573, entre las variables cultura organizacional y la variable estabilidad laboral, así mismo se obtuvo un nivel de significancia 0.000, el margen de error es menor de $p < 0.05$, hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula se rechaza, ya que significa que hay relación entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral. El estudio concluyó que existe relación entre las variables. Esta tesis brindará un aporte al presente estudio con información relevante, ya que en cuanto a las variables que se van a estudiar en esta investigación, así mismo permite como se relaciona las variables de comportamiento organizacional y estabilidad laboral. Por lo tanto vale mencionar que fue una guía para la obtención de fuentes y teorías, de tal modo que las variaciones que se pueden dar entre las variables estudiadas.

Martha (2018), en su tesis “Compromiso Organizacional y Satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2108”. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de Salud. El objetivo general del estudio, pretender determinar la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral. Las teorías utilizadas para compromiso organizacional, del autor Allen, y para satisfacción laboral, el autor Palma. La metodología que se utilizó fue cuantitativo, descriptivo correlacional. La técnica que se utilizó fue la encuesta. De 333 trabajadores que fue su población, muestra de 179. Los datos obtenidos fueron en el programa SPSS 22. Los resultados que se encontraron mediante coeficiente de correlación Spearman con un 0.846, entre las variable compromiso organizacional y la variable satisfacción laboral, así mismo se obtuvo un nivel de significancia 0.000, el margen de error es menor de $p < 0.05$, hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Se concluye que existe relación directa entre las variables. El

aporte de la presente investigación realizada permite identificar los diferentes ámbitos que se relacionan ambas variables, por lo tanto sirve como fuente de información para determinar existencia de relación de las variables. Por lo tanto, esta información a consolidar una base importante de teorías y lo cual también la metodología utilizada es relevante como apoyo para este proyecto de investigación.

Huertas (2017), en su tesis “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima, 2017”. Tesis para optar el título, Licenciado de Administración. El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre las variable 1 y la variable 2. La teoría utilizada para la variable satisfacción laboral, se tomó del autor Robbins de su libro titulada Comportamiento Organizacional. Así mismo la segunda variable compromiso organizacional, se tomó al autor De la Fuente y Soberanes de su libro el clima y el compromiso organizacional en las empresas. La metodología fue de enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional, no experimental con un corte transversal. La población fue 71 empleados y la muestra es lo mismo, técnica utilizada es la encuesta, los instrumentos que se utilizaron son: la entrevista, cuestionario y guía de observación. Los resultados que se encontraron mediante el coeficiente de correlación de Spearman de 0.638, entre las variables 1 y la variable 2, así mismo se consiguió un nivel significancia 0.000, el margen de error es menor de $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluyó que si existe relación moderada positiva entre la variable satisfacción laboral y el compromiso organizacional. El aporte de la tesis para el presente proyecto de investigación, facilitó la búsqueda de las teorías que son relacionadas.

Las teorías relacionadas al tema para el variable compromiso organizacional. Allen y Meyer citado por Belén (2010) lo mencionó que “la implicación e identificación con la organización, es contribuir con los costos asociados a la empresa, además de que los colaboradores sientan sentimientos hacia la organización” (p. 44). Por lo tanto, menciona que el compromiso organizacional es importante y más sobresaliente indicador de permanencia en el trabajo, ya que es

una parte primordial para que los colaboradores quieran a su lugar de trabajo, que se desarrollen y trabajen bien. Allen y Meyer proponen que el compromiso organizacional identifica al trabajador con la organización donde trabaja. Lo cual aclara en su libro 3 dimensiones: dimensión 1: compromiso afectivo; es decir el proceso de sentimiento del trabajador con la organización, toma la satisfacción como una consecuencia por parte de la empresa, de acuerdo a las expectativas y necesidades del trabajador percibe dentro de la organización. Indicador 1: satisfacción, con respecto al colaborador es cuando se siente conforme con la labor que realiza en el entorno de la empresa. Indicador 2: pertenencia, es la identificación del personal hacia la empresa con el empeño que le pone a cada situación que se presenta para solucionarlo. Indicador 3: identificación, es de pertenecer a la empresa ya que cumple con sus expectativas. Indicador 4: sentimiento, es cuando el empleado siente afecto hacia la empresa, e indicador 5: felicidad, cuando la empresa se preocupa por sus trabajadores de acuerdo a su productividad y los premia con todos los beneficios de ley.

Dimensión 2: compromiso de continuación, como resultado de una buena acción de duración y animo que el trabajador tiene por su duración en la organización y que perdería si renunciaría a su puesto trabajo. Indicador 1: necesidad de pertenencia, ser aceptado por un grupo de trabajo y pertenecer lo cual establece relaciones concretas con otras personas en la empresa. Indicador 2: oferta laboral, lo que la empresa ofrece al trabajador a situarse en otras áreas vacías lo cual debe ser ocupado y crecer como profesional. Indicador 3: reconocimiento, es cuando la empresa reconoce a los trabajadores por su buen desempeño en la empresa por parte de su jefe. Indicador 4: confianza, cuando el trabajador se sienta a gusto con lo que hace dentro de una organización. Indicador 5: sueldo y prestaciones; es lo que recibe conforme a los que realiza en la empresa, lo cual es su remuneración y como prestaciones de asistencia médica por parte de la empresa. Indicador 6: seguridad de estabilidad, es cuando el trabajador se mantiene en la empresa, mientras no ocurra algún inconveniente que cause un despido injustificado. Dimensión 3: Compromiso normativo. Por tanto agradecimiento del

colaborador que argumentar de forma equitativa hacia la organización, de la retribución adquiridos como un buen trato, mejora en el ámbito laboral, etc. Indicador 1: motivación interna y moral, es la capacidad que tiene la empresa para poder levantar la moral del trabajador mediante reuniones y chalas brindando información lo cual le motive seguir trabajando día a día. Indicador 2: lealtad, que el trabajador se identifique con la empresa y cumple con todo lo estipulado de acuerdo a lo establecido sin desviarse. Indicador 3: fidelidad, es cuando la empresa toma en cuenta las decisiones de los trabajadores, generando compromiso del trabajador hacia la empresa. Indicador 4: ventaja laboral, la empresa se preocupa para que el trabajador desarrolle su carrera profesional. Indicador 5: sentimiento de obligación, es cuando el trabajador debe de cumplir con su labor con un comportamiento leal hacia la empresa.

Robbins y Coulter (2010) mencionaron que el compromiso constitucional “es el grado o nivel que un trabajador reconoce a una empresa en común y con finalidad de esta, como también de hacer estable con esta. Por consiguiente el compromiso organizacional es cuando la persona se identifica con la empresa” (p. 79). De acuerdo a lo citado menciona que todo proceso es importante para las empresas, ya que para lograr un compromiso organizacional efectivo se deben de preocupar por el bienestar del trabajador, con la finalidad de que sus resultados den frutos de un desempeño óptimo. El autor utiliza las siguientes dimensiones: el clima organizacional, la cultura de las empresas y el desempeño laboral. Betanzos y Paz (2007) mencionaron que: la importancia del compromiso esta desde la primera vista que tienen el empleado, ya que ello permite la estabilidad, por el resultado que aquel puede tener en las jubilaciones, prestaciones beneficios sociales, cubriendo obligaciones que generen una impresión de los trabajadores en actitudes y conductas, ya que mejora el rendimiento de las empresas, disminuyendo la rotación de los trabajadores y el (p.76). Menciona que lo empleados deben estar preparados al cambio, ya que cada uno de ellos pose un compromiso laboral en particular; por lo tanto las empresas deben de aprovechar para tener rentabilidad y éxito. El autor utilizo las siguientes dimensiones: Características del trabajo, Naturaleza de las

recompensas, Alternativas de oportunidades de empleo y Características personales.

Para la Variable 2: Estabilidad laboral; conforme a Carrillo (2013) afirmó que “la estabilidad está basado en derecho al trabajado, ya toda persona tiene la posibilidad de adquirir sus metas personales y profesionales, la sustentación de su hogar con un ingreso económico, ya que es importante que el trabajador permanezca estable en una empresa” (p. 11). El autor refiere que la estabilidad en la empresa de los colaboradores está en contra del despido injustificado y arbitrario; lo cual cometen muchas instituciones, privadas y públicas, en contra de los trabajadores, generando de esta manera una mala permanencia en el lugar de trabajo y desprotegiendo a los trabajadores de las arbitrariedades mencionadas. El autor utiliza las siguientes dimensiones: Dimensión 1: Motivación. Es un estado central que mantiene y activa la conducta, ya que es primordial para las personas que genere esfuerzo y apego en sus actividades, desarrollando conocimientos, destrezas y habilidades en beneficio que sobresale de los trabajadores y de la propia organización. Por lo tanto se reconoce el despido mediante causa justa, en caso de no se probara la reanudación o pago de la compensación, lo cual lo decide la autoridad de la empresa. Indicador 1: Habilidades, es que un trabajador lleva a cabo con éxito una actividad determinada. Indicador 2: Destrezas, son los conocimientos y actitudes que da a conocer el trabajador para trabajar en equipo. Indicador 3: Conocimiento, hace alusión a los trabajadores que dan solución ante cualquier problema. Indicador 4: Competencias, es cuando el trabajador debe de usar un conjunto de conocimientos para desarrollarse en un entorno productivo. Indicador 5: Rendimiento, es el mérito de uno o un conjunto de empleados efectúan tareas y funciones para dar solución a un problema o trabajo. Indicador 6: Trabajo desafiante, resolver problemas o situaciones complejas, lo cual requiere un mayor compromiso por parte de los empleados.

La dimensión 2: satisfacción laboral. Es cuando el empleador realiza su trabajo profesional, en un ambiente apacible, con materiales adecuados, siendo

importante la relación con los demás trabajadores de la empresa y la remuneración. Indicador 1: Ambiente laboral agradable, en la empresa contribuye a tener más empleados que generen más productividad. Indicador 2: Condiciones físicas agradables, un ambiente agradable que genere bienestar para poder desarrollar cualquier actividad. Indicador 3: permanecía, es cuando los trabajadores sienten satisfecho con lo que hace en la empresa y se siente que es estable. Indicador 4: Realización Profesional, es cuando el trabajador pone en práctica lo que estudio, lo cual la empresa le da cabida para sobresalir y realizarse en el ámbito profesional. Indicador 5: Relación de trabajo, es cuando el trabajador presta sus servicios a cambio de una remuneración. Para la dimensión 3: retribución. Como se puede deducir que salario y retribución son diferentes y son conceptos son muy generales. En el trabajo, la remuneración de un empleado es clara, porque hay una serie de procesos de acuerdo a la categoría profesional que corresponde, las tasas o impuestos y demás cosas que un trabajador debe saber. Indicador 1: Inteligencia, es con lo que un empleador resuelve cualquier duda o inconveniente que se origina a cualquier ámbito de la empresa. Indicador 2: Capacidades, son las ideas que un trabajador para mejorar ciertos procesos mediante la capacidad comunicativa. Indicador 3: Experiencia y esfuerzo, en el ámbito laboral se necesita experiencia y el suficiente esfuerzo para asumir nuevas retos laborales. Indicador 4: Reconocimiento de logro, es la integración de un empleado hacia una empresa lo cual ayuda a mejorar su productividad. Indicador 5: Trabajo justo, es la remuneración justa de acuerdo al trabajo y la seguridad que tiene en el lugar del trabajo.

Según Pose (2005) menciona que la estabilidad del trabajador en la empresa es “cuando la persona se mantiene con esa seguiría en su trabajo por un buen tiempo según su contrato, cumpliendo normas que ya tiene establecida de la organización. Lo cual la estabilidad se determina en 2 casos, lo cual son: el laboral y el económico para el trabajador” (p.13). El autor resalta que la estabilidad laboral, es la permanencia del trabajador lo cual es indefinida en la empresa, adaptándose a los estatutos, reglas y normas de la organización en la que tiene que ver con la

permanencia en el lugar idóneo para el trabajador, en la cual se sienta a gusto para desempeñar la función que le fue encargada. En las dimensiones, el autor menciona las siguientes: contratación justo, seguridad en el empleo, remuneración adecuada y jornada laboral decente. Según Gibson (2006), menciona que la estabilidad laboral “significa la permanencia en el puesto de trabajo, lo cual el contrato de trabajo que una persona tiene con la organización, por lo tanto esta se debe mantener en el tiempo, que no termine de un momento a otro, sin motivo alguno” (p. 46). Según las definiciones de los autores dan conocer que la estabilidad laboral depende únicamente del trabajador. Lo cual quiere decir que si es una obligación para el trabajador, al mismo tiempo es un deber para la organización, es la responsabilidad que tienen las empresas de asegurarse que los despidos son únicamente en una eventualidad justificada. En las dimensiones utiliza las siguientes: Balance de trabajo con la vida familiar, Relaciones laborales, Oportunidad de trabajo y Ambiente de trabajo seguro.

Respecto a la formulación del problema, se planteó el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., San Juan de Lurigancho - 2019?. Con respecto a los problemas específicos son los siguientes: ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?, ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuación y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?, ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?.

Por otra parte se realizó la justificación de estudios. Según Bravo y Ramírez (2016). Mencionaron que “la justificación de la investigación son todas las referencias del porqué es adecuado llevar a cabo el estudio y como también ver cuáles son los resultados o beneficios” (p. 22). Como es la justificación teórica, según Valderrama (2015), la justificación teórica que realiza “se refiere a la

preocupación que sale a luz en el investigador por aplicar en uno o varios planteamientos teóricos que tratan el problema que se aclara” (p. 140). Por ende este tema de investigación se desarrolla con el propósito de adquirir información sobresaliente que puede ser adecuado para las investigaciones futuras, ya que en la actualidad existen pocos antecedentes de la presente investigación.

Justificación metodológica, según Valderrama (2015), menciona que la justificación metodológica que “hace mención al uso de metodologías y las técnicas específicas que sirven de aporte para el estudio de los problemas similares al estudio que es investigado” (p. 140). El presente estudio es de un nivel descriptivo, ya que se identifica la situación reciente; es correlacional ya que se busca definir el grado de concordancia de las variables; por ende no es experimental ya que no se modifican deliberadamente y también transversal porque se da en un solo tiempo. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de medición. La información será procesada en el programa SPSS y los resultados obtenidos nos permitirán determinar la relación entre las variables. Justificación práctica, según Valderrama (2015), en su justificación práctica que realiza, “manifiesta la importancia del investigador para desarrollar sus conocimientos, obtener el título académico, como también para contribuir a la solución de problemas determinados que afectan a las empresas públicas o privadas” (p. 141). Esta investigación será relevante para la empresa JP Logística S.A.C. ya que nos permite tomar medidas correctivas y conocer la para afrontar, lo cual ayude a mejorar el compromiso organizacional y la estabilidad laboral, ya que tanto permitirá obtener recomendaciones y conclusiones para de ese modo mejoren con el buen desempeño hacia la empresa.

Justificación social, esta investigación nos brindará información sobre la relación entre el compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho – 2019. Con respecto a la hipótesis general: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP

Logística S.A.C., Lurigancho - 2019. Como hipótesis específicos: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019. Existe relación significativas entre el compromiso de continuación la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019. Existe relación significativa entre el compromiso normativo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019. Respecto al objetivo que se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre el compromiso efectivo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019. Determinar la relación entre el compromiso de continuación y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019. Determinar la relación entre el compromiso normativo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Diseño de la investigación

Cabe mencionar que se desarrolla con un diseño no experimental, lo cual se ejecuta sin la mínima alteración intencionada de las variables de estudio en lo que se observa los hechos en su ámbito, lo cual posteriormente se llega a analizar.

El estudio de corte transversal y diseño no según los autores Fernández, Hernández y Bautista (2010), lo cual mencionaron que “en los diseños transaccionales, el que se pone a investigar lo que se observa y se reporta por única vez”

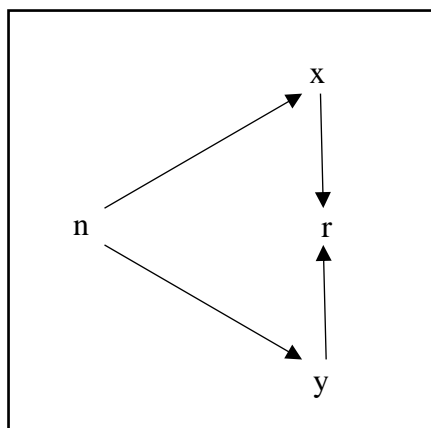


Grafico 1: *Diseño de estudio*

Dónde:

n = Muestra

x = variable Compromiso organizacional

y = variable Estabilidad laboral

r = Relación entre las variables

Tipo no experimental, transaccional o transversal

Esta investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de corte trasversal

Según los autores Santa y Feliberto (2010), definieron:

El tipo de diseño no experimental que se realiza sin alteración intencionada de ninguna de las variables. No se remplace intencionadamente las variables independientes. Por ende se obtienen los resultados tal como se muestran en su entorno existente, ya que se da en un tiempo definido, para después estudiarlas. Ya que en este diseño no es específica, por lo tanto se observa los hechos existents. (p.87)

Este estudio es para medir el nivel de correlación que tiene el compromiso organizacional y estabilidad laboral realizada en un periodo, dado que en este estudio abarca el periodo 2019, lo cual se denomina o clasifica como de tipo transversal de acuerdo con lo mencionado por los autores, por lo tanto no se incurre en la manipulación deliberada de datos por lo que es de tipo no experimental.

Según Hurtado (2010). Menciona que “en el diseño transversal el investigador estudia en evento en un único momento de tiempo” (p.148). Por lo tanto se selecciona los datos en un solo momento, definido de mayo a julio.

Hernández, Fernández y Bautista (2014), mencionaron que “describen vinculaciones entre 2 o más variables en una circunstancia definida según el estudio” (p.157)

Cabe mencionar que este estudio es de correlacional según los autores mencionados, por lo tanto se busca conocer la forma o manera que se relacionan las variables analizadas, y cómo influye significativamente contra la otra variable de estudio.

Según Hernández (2010), menciona que la finalidad “es percibir la concordancia de grado de similitud que hay entre dos o más ideas, estrato en un entorno propio” (p.81).

Es correlacional ya que se busca definir el grado de concordancia entre el compromiso organizacional y estabilidad laboral.

Enfoque cuantitativo

Reyes, Blanco y Chao (2014) mencionan que “el estudio de enfoque cuantitativo cuando las valoraciones numéricas de las variables de investigación son implicadas en las hipótesis formuladas. Y, en cuanto al alcance es de tipo descriptivo cuando se busca de manera general el tema de investigación. Como también es correlacional ya que busca la posible relación estadística de las variables, mediante la muestra y la población. (p.43)

El estudio en mención es de enfoque cuantitativo, porque hace uso de la correlación de los resultados adquiridos del uso de datos para comprobar hipótesis, lo cual hace uso de técnicas estadísticas y en las tablas y gráficos que presentan los resultados. Los datos recolectados de la investigación nos permiten obtener resultados en cantidades absolutas.

Según Fidias (2012). Mencionó, que “la investigación descriptiva se basa en el hecho de acuerdo a la caracterización de lo sucedido, en un grupo o individuo, ya que tiene un fin de establecerse en un proceso o su comportamiento. Los resultados obtenidos del estudio se encuentran en un nivel moderado, esto es a base del detallado entendimiento. (p.24).

De acuerdo con el autor mencionado, el tipo de estudio es cuantitativo, no experimental, correlacional y aplicada, ya que no hay manipulación de datos, por ende se pretende estudiar la relación entre las variables compromiso organizacional y estabilidad laboral, de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

2.2. Variable, Operacionalizacion

- ✓ Compromiso organizacional
- ✓ Estabilidad laboral

Variables

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual

Meyer y Allen citado por Belén (2010) lo menciona como: “la implicación e identificación con la organización, es contribuir con los costos asociados a la empresa, además de que los colaboradores sientan sentimientos hacia la organización” (p. 44)

Definición operacional

El compromiso organizacional será medido de acuerdo a las tres dimensiones (compromiso afectivo, de continuidad y normativo). Se operacionalizó mediante la escala de Likert y la aplicación estadística del SPSS, en la cual, se aplicó en el cuestionario de 30 preguntas a los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C. para determinar si se relacionan las variables.

Variable 2: Estabilidad laboral

Definición conceptual

Según Carrillo (2013) mencionó que:

“la estabilidad está basado en derecho al trabajado, ya toda persona tiene la posibilidad de adquirir sus metas personales y profesionales, con ingreso económico para la sustentación de su hogar, por lo que es importante que el trabajador permanezca estable en una empresa” (p.11).

Definición operacional

La estabilidad laboral será medida de acuerdo a las tres dimensiones (motivación, satisfacción laboral, retribución). Se operacionalizó mediante la escala de Likert y la aplicación estadística del SPSS, en la cual, se aplicó en el cuestionario de 30 preguntas a los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C. para determinar si se relacionan las variables.

Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de organización de variables de comportamiento organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso organizacional	Allen y Meyer citado por Belén (2010) lo menciona como: “la implicación e identificación con la organización, es contribuir con los costos asociados a la empresa, además de que los colaboradores sientan sentimientos hacia la organización” (p. 44)	El compromiso organizacional será medido de acuerdo a las tres dimensiones (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo). Se operacionalizó mediante la escala de Likert y la aplicación estadística del SPSS, en la cual, se aplicó en el cuestionario de 30 preguntas a los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C. para determinar si se relacionan las variables.	Compromiso afectivo	• Satisfacción	1,2	Ordinal: • Nunca. • Casi nunca. • A veces. • Casi siempre. • Siempre
				• Pertenencia	3,4	
				• Identificación	5,6	
				• Sentimiento	7,8	
				• Felicidad	9	
			Compromiso de continuidad	• Necesidad de permanencia	10,11	
				• Oferta laboral	12,13	
				• Reconocimiento	14,15	
				• Confianza	16,17	
				• Sueldo y prestaciones	18,19	
				• Seguridad de estabilidad	20,21	
			Compromiso normativo	• Motivación interna y moral	22,23	
				• Lealtad	24,25	
				• Fidelidad	26,27	
				• Ventaja laboral	28,29	
				• Sentimiento de obligación	30	

Tabla 2

Matriz de organización de variable estabilidad laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estabilidad laboral	Según Carrillo (2013) mencionó que: “la estabilidad está basado en derecho al trabajo, ya toda persona tiene la posibilidad de adquirir sus metas personales y profesionales, con ingreso económico para la sustentación de su hogar, por lo que es importante que el trabajador permanezca estable en una empresa” (p. 11).	La estabilidad laboral será medida de acuerdo a las tres dimensiones (motivación, satisfacción laboral, retribución). Se operacionalizó mediante la escala de Likert y la aplicación estadística del SPSS, en la cual, se aplicó en el cuestionario de 30 preguntas a los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C. para determinar si se relacionan las variables.	Motivación	Habilidades	31,32	Ordinal: • Nunca. • Casi nunca. • A veces. • Casi siempre. • Siempre
				Destrezas	33,34	
				Conocimientos	35,36	
				Competencias	37,38	
				Rendimiento	39,40	
				Trabajo desafiante	41,42	
			Satisfacción laboral	Ambiente laboral agradable	23,44	
				Condiciones físicas adecuadas	45,46	
				Niveles de permanencia	47,48	
				Realización profesional	49,50	
				Relación de trabajo	51	
			Retribución	Inteligencia	52,53	
				Capacidades	54,55	
				Experiencia y esfuerzo	56,57	
				Reconocimiento de logro	58,59	
				Trabajo justo	60	

2.3. Población y muestra

Población

La población de la investigación es una gran colección de individuos u objetos que son parte principal de una investigación científica

Tamayo (2014) señala que la población es la totalidad de una investigación, lo cual es la totalidad de análisis que forman dicho acontecimiento y que se debe cuantificar para un conjunto de estudio que se tome en cuenta en una sola característica, y lo cual se denomina la población por formar el total del fenómeno asignado a un estudio (p. 180).

Según Straczzi y Pestana (2012) mencionaron que la población “es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre los cuales se van generar conclusiones apropiadas” (p. 105)

Según Hernández (2014) menciona que “el fenómeno a estudiar es la totalidad de la población, ya que las cantidades tienen una particular característica, la cual es un tema que es estudiada y lo cual da origen a los datos de la indagación” (p. 182).

En este estudio el conjunto de personas que pertenecen a la población son los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C. Ubicado en Lurigancho, cuenta con la población de un total de 165 trabajadores.

Muestra

Según el autor Behar (2008) señaló que la muestra es “parte de la población. Se puede decir que es un subconjunto de los componentes que corresponden a ese conjunto determinado al que llamamos población” (p. 51). Por lo tanto se hizo lo siguiente.

Debido que la población de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C. es conocida con un total de 165 trabajadores, ya que la muestra de hallo mediante la fórmula, obteniendo como resultado 115 trabajadores, lo cual será objeto de estudio de investigación.

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

n = Muestra	?
N = Población	165
Z = Porcentaje de confianza 95%	1.96
p = variabilidad positiva	0.5
q = variabilidad negativa	0.5
E = Porcentaje de error de 5%	0.05

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(165)}{(165)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 115$$

Según Baptista, Fernández y Hernández (2014) mencionaron que “la muestra se obtiene de la población de interés de investigación, para ello se recopilaran datos, lo cual tiene que ser definido o delimitado con exactitud, este deberá ser específica de la población” (p.173).

2.4. Técnicas e instrumentos de obtención de datos, confiabilidad y validez

Técnica de recolección de datos

La técnica, de recopilación de los datos estadísticos que se aplico en este estudio es la encuesta, técnica de recojo de datos por medio de interrogantes escritas estructuradas en un cuestionario, con la cual cada uno de los trabajadores nos dará a conocer el compromiso que tienen con la organización y la estabilidad en su centro de labor.

Para Hernández, Baptista y Fernández (2010) mencionaron que “las técnicas de recopilación de datos son procedimientos y actividades, ya que integran una estructura organizada para el estudio de investigación” (p.146).

Según el autor Bavaresco (2013), menciona que “la investigación no es un estudio si no tienen datos estadísticos” (p.95). Por lo tanto tomando en consideración los objetivos determinados de la investigación se ha seleccionado la siguiente técnica de recolección de datos estadísticos:

Instrumento de recolección de datos:

Según Arias (2006) detalla que “los instrumentos de la investigación sirven para almacenar datos recolectados mediante medios materiales que se utilizan” (p. 25).

El autor Bavaresco (2013), mencionó que “el instrumento es para recolectar y agrupar información consistente” (p. 100). En este estudio se empleó el cuestionario lo cual es un instrumento, en este estudio se empleó las preguntas cerradas de una lista, con una variedad de preguntas.

En el presente estudio se demostró mediante las encuestas que es una técnica de recolección de datos estadísticos, se usó el instrumento del cuestionario con una escala de tipo Likert y se elaboró 30 preguntas para la variable compromiso organizacional y 30 preguntas para la variable estabilidad laboral. Donde los

trabajadores respondieron al punto de vista personal, lo cual marcaron con una “x” la casilla que consideraron más apropiada de las siguientes alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Ya que las preguntas son netamente para los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C.

Validez del instrumento

Según los autores Baptista, Fernández y Hernández (2014) mencionaron que “el grado de validez consiste en que una herramienta de estudio mida realmente mide la variable de más relevancia, por los expertos en la materia” (p. 204). Consiste que se realizara con la prueba de juicios de expertos para validación del instrumento, por lo que se evaluara el cuestionario por expertos en la materia de estudio realizado.

Es por ello que la los instrumentos recolectados son información relevante y es validado y evaluado por docentes de la Universidad César Vallejo - Lima Este, con la finalidad que den conocer la validación del contenido de los instrumentos a emplear en estudio. Los docentes que validaron el instrumento: Dr. Ricardo Ruiz Villavicencio, docente teórico; Dr Godofredo Illa Sihuincha y el Dr. Edgar Lino Gamarra.

Validez a través de la V de Aiken

Según el autor Hernández (2014), mencionó que “el grado de validez de un instrumento de estadístico que mide la variable que se va estudiar” (p. 200). Por consiguiente para la correcta validación de los instrumentos de estudio se realizó mediante la prueba de juicio de expertos de la UCV Lima – Este.

Según el autor Charter (2013) menciona que lo ítems con valores a 0.70 o más son adecuados, de tal forma se obtuvo la aprobación de los ítems mediante el análisis del variable compromiso organizacional y la estabilidad laboral, lo cual fue empleado en la presente investigación, por lo tanto ha sido realizado mediante el método de tres jueces utilizando la V de Aiken obteniéndose valido el contenido de los 60 ítems, a través del criterio de los tres jueces, lo cual indica que cada uno de

los ítems analizados dieron como resultado de la V de Aiken significativos, finalmente el cuestionario de 60 preguntas permite concluir que el contenido presenta validez. (Véase en anexo, p.95-98)

Confiabilidad del instrumento

De acuerdo con Fernández, Baptista y Hernández (2014), mencionaron que la fiabilidad “de una herramienta de estadística, produce resultados relevantes y coherentes” (200). Para que el criterio de valoraciones de los resultados obtenidos, los autores anteriores, señalaron que el coeficiente 0,25 indica que la confiabilidad es baja; 0,50 indica que la confiabilidad es regular o media; si sobrepasa el 0.75 es razonable, ya que está dentro del parámetro que pide el estudio y si es mayor a 0.90 indica una alta confiabilidad. En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos según la investigación.

Tabla 3

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.001 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.5 a 0.75	Moderado confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.9 a 1	Alta confiabilidad

2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis de la recolección de datos se ha aplicado mediante la estadística descriptiva para ver información que es relacionado al Compromiso organizacional y la Estabilidad laboral de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho – 2019-

Entonces, al tener una investigación de enfoque cuantitativo, el método cuantitativo en la obtención de la estadística inferencial y descriptiva.

La finalidad de la estadística descriptiva fue para interpretar, procesar u organizar los datos de la figura y los datos de las tablas. Lo cual se utilizar, las frecuencias y de los valores de los porcentajes. Lo cual fue diseñado en el paquete SPSS versión 23.0 que es un instrumentó estadístico; en español, ya que facilitara el estudio de la estadística descriptiva recolectada en las gráficas de barra, tabla de frecuencia, etc. El SPSS es un aplicativo que está diseñado guardar información de los datos recolectados y con su respectivo procedimiento estadístico. Entonces se obtuvo el reporte lo cual fue plasmado en la investigación

Como también dará conocer la estadística inferencial de las premisas que son validadas al usar un estadígrafo o parámetro de una tendencia concéntrica, mediante la moda mediana y la media aritmética; para conocer si las reparticiones competan a una distribución convencional normal, también se utilizara la dispersión de datos que son la desviación estándar, la varianza y el coeficiente, para que de este modo no exista hechos fuera de lo común en la distribución. Por lo tanto las conclusiones deben ser relacionadas netamente a la materia, con la puntualidad de que las propiedades se generalicen dicha muestra con la población de la investigación.

García, López y Reding (2014), mencionaron que “la estadística se encarga de recolectar, ordenar y examinar datos con el único propósito de describir sus características. Por otro lado la estadística inferencial busca concluir la información de la hipótesis” (p.85).

El método de análisis para esta investigación fue correlacional – causal de acuerdo lo que mencionaron los diferentes autores citados con anterioridad, con la perfecta metodología de la investigación científica a utilizar. Lo cual con este método se busca la forma como aplicarlo para mostrar y evidenciar hallazgos relacionados a la investigación del compromiso organizacional y estabilidad laboral, aplicada a los colaboradores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

2.6. Aspectos éticos

En el presente estudio la estructura metodológica fue brindada por la universidad. Así como también muestro las diversas bibliográficas, las cuales brindan un sustento transparente a este estudio de la tesis. En el proceso de esta materia de estudio se mostrara que los datos estadísticos recogidos no serán alterados de una forma deliberada, ni con la intención de cambiar los resultados obtenidos. Como también se tendrá en cuenta la recolección que sea de una forma autónoma a la hora de marcar los resultados de las respuestas, ya que serán realizados bajo su aceptación de cada uno de ellos y lo cual serán informados sobre la investigación.

III. RESULTADOS

Análisis e interpretación de resultados

Tabla 4

Fiabilidad de la variable Compromiso Organizacional

		N	%
Casos	Válido	115	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	115	100,0

Interpretación

De 115 datos analizados que representa 100% de la muestra, se validaron 115 datos y no se excluyó ningún dato.

Tabla 5

Alfa de Cronbach de la variable Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	30

Interpretación

De acuerdo a la fiabilidad de la prueba de alfa de Cronbach se puede medir que la variable Compromiso Organizacional, arrojo como resultado 0.829, y se puede terminar que el instrumento es altamente confiable de acuerdo a los resultados obtenidos. Y por lo tanto si se repitiera su aplicación en otras investigaciones con unidades muestrales diferentes el valor sería lo mismo para el instrumento analizado.

Tabla 6

Fiabilidad de la variable Estabilidad Laboral

		N	%
Casos	Válido	115	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	115	100,0

Interpretación

De 115 datos analizados que representa 100% de la muestra, se validaron 115 datos y no se excluyó ningún dato.

Tabla 7

Alfa de Cronbach de la variable Estabilidad Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	30

Interpretación

De acuerdo a la fiabilidad de la prueba de alfa de Cronbach se puede medir que la variable Estabilidad Laboral, arrojo como resultado 0.814, y se puede terminar que el instrumento es altamente confiable de acuerdo a los resultados obtenidos. Y por lo tanto si se repitiera su aplicación en otras investigaciones con unidades muestrales diferentes el valor sería lo mismo para el instrumento analizado.

Estadística descriptiva

Estadística descriptiva para la variable: Compromiso Organizacional

Tabla 8

Medidas de tendencia central de la variables compromiso organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL (V1)		
N	Válido	115
	Perdidos	0
Media		2.80
Mediana		3.00
Moda		3
Desviación estándar		.481
Varianza		.232

Interpretación

De acuerdo al análisis de los datos, en la variable compromiso organizacional se validaron todos los datos, no se excluyó ninguno. De acuerdo con el análisis estadístico, la media es diferente de la mediana y la moda; por lo tanto, los datos no muestran una distribución paramétrica. De este modo el promedio de las respuestas están situados en *casi siempre* de la escala de Likert. Ya que los encuestados afirmaron que el Compromiso Organizacional está presente en la Estabilidad Laboral.

Tabla 9

Tabla de frecuencia de la variable Compromiso Organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL (V1)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	3.5	3.5	3.5
	Bueno	15	13.0	13.0	16.5
	Excelente	96	83.5	83.5	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 9, se obtuvieron los resultados del compromiso organizacional cuyos niveles fueron 13.0%% marcaron en la categoría bueno y 83.5% marcaron en la categoría excelente. Es decir que el compromiso organizacional es alto en la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho – 2019.

Estadística descriptiva para la dimensión: Compromiso afectivo

Tabla 10

Medidas de tendencia central de la dimensión compromiso afectivo

COMPROMISO AFECTIVO (V1.D1)		
N	Válido	115
	Perdidos	0
Media		2.76
Mediana		3.00
Moda		3
Desviación estándar		.470
Varianza		.221

Interpretación

Se validaron 115 datos analizados lo cual representa 100% de la muestra, se validaron todos los datos y no se excluyó ninguno. De acuerdo con el análisis mediante los estadísticos de tendencia central, ya que la media es diferente de la mediana y la moda; por lo tanto, se puede ver que los datos estadísticos no presentan distribución paramétrica. Además, el promedio de las respuestas está en el nivel de casi siempre lo cual da conocer sobre el compromiso que tienen los trabajadores hacia la empresa.

Tabla 11

Tabla de frecuencia absoluta y relativa de la dimensión: Compromiso afectivo

COMPROMISO AFECTIVO (V1.D1)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	1.7	1.7	1.7
	Bueno	24	20.9	20.9	22.6
	Excelente	89	77.4	77.4	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 11, se muestran los resultados del compromiso afectivo cuyos niveles fueron 20.9% en la categoría bueno y 77.4% en la categoría excelente. Es decir que el compromiso afectivo es alto en la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho – 2019.

Estadística descriptiva para la dimensión: Compromiso de continuidad

Tabla 12

Medidas de tendencia central de la dimensión compromiso de continuidad

COMPROMISO DE CONTINUIDAD (V1.D2)		
N	Válido	115
	Perdidos	0
Media		2.69
Mediana		3.00
Moda		3
Desviación estándar		.519
Varianza		.270

Interpretación

De los 115 datos analizados que representan 100% de la muestra, se validaron todos los datos y no se excluyó a ninguno. De acuerdo con el análisis mediante los estadísticos de tendencia central, muestra la media de 2.69; eso quiere decir que el promedio de las respuestas está en el nivel de *casi siempre*; entonces la desviación estándar de las respuestas con respecto a la media es de 0.519 y la varianza es de 0.270; por lo tanto se puede concluir que la distribución de los datos tiene un grado significativo de dispersión.

Tabla 13

Tabla de frecuencia absoluta y relativa de la dimensión: Compromiso de continuidad

COMPROMISO DE CONTINUIDAD (V1.D2)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	2.6	2.6	2.6
	Bueno	30	26.1	26.1	28.7
	Excelente	82	71.3	71.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 13, se muestran los datos recolectados del compromiso de continuidad cuyos niveles fueron 26.1% en la categoría bueno y 71.3% en la categoría excelente. Es decir que el compromiso de continuidad es alto en la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho – 2019.

Estadística descriptiva para la dimensión: Compromiso normativo

Tabla 14

Medidas de tendencia central de la dimensión compromiso normativo

COMPROMISO NORMATIVO (V1.D3)		
N	Válido	115
	Perdidos	0
Media		2.51
Mediana		3.00
Moda		3
Desviación estándar		.536
Varianza		.287

Interpretación

De los 115 datos analizados que representan 100% de la muestra, se validaron todos los datos y no se excluyó a ninguno. De acuerdo con el análisis mediante los estadísticos de tendencia central, muestra la media de 2.51; eso quiere

decir que el promedio de las respuestas está en el nivel de *casi siempre*; entonces la desviación estándar de las respuestas con respecto a la media es de 0.536 y la varianza es de 0.287; por lo tanto se puede concluir que la distribución de los datos tiene un grado significativo de dispersión.

Tabla 15

Tabla de frecuencia absoluta y relativa de la dimensión: Compromiso normativo

COMPROMISO NORMATIVO (V1.D3)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	1.7	1.7	1.7
	Bueno	52	45.2	45.2	47.0
	Excelente	61	53.0	53.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 15, se muestran los resultados del compromiso normativo cuyos niveles fueron 45.2% en la categoría bueno y 53.0% en la categoría regular. Es decir que el compromiso normativo es alto en la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho – 2019.

Estadística descriptiva para la variable: Estabilidad laboral

Tabla 16

Medidas de tendencia central de la variable estabilidad laboral

ESTABILIDAD LABORAL (V2)		
N	Válido	115
	Perdidos	0
Media		2.78
Mediana		3.00
Moda		3
Desviación estándar		.455
Varianza		.207

Interpretación

De acuerdo a los 115 datos analizados que presenta el 100% de la muestra, en la variable compromiso organizacional se validaron todos los datos, no se excluyó ninguno. De acuerdo con el análisis estadístico, la media es diferente de la mediana y la moda; por consiguiente, no presentan una distribución paramétrica. Por lo tanto el promedio de las respuestas están situados en “casi siempre” de la escala de Likert. Por lo tanto, se puede concluir que la distribución de los datos analizados tiene un grado significativo de dispersión.

Tabla 17

Tabla de frecuencia de la variable Estabilidad Laboral

ESTABILIDAD LABORAL (V2)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	1.7	1.7	1.7
	Bueno	21	18.3	18.3	20.0
	Excelente	92	80.0	80.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 17, muestran los resultados del compromiso afectivo cuyos niveles fueron 18.3% en la categoría bueno y 80.0% en la categoría excelente. Es decir que el compromiso normativo es alto en la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho – 2019.

Estadística descriptiva para la dimensión: Motivación

Tabla 18

Medidas de tendencia central de la dimensión motivación

MOTIVACIÓN (V2.D1)		
N	Válido	115
	Perdidos	0
Media		2.83
Mediana		3.00
Moda		3
Desviación estándar		.417
Varianza		.174

Interpretación

De acuerdo a los 115 datos analizados que presenta el 100% de la muestra, en la variable compromiso organizacional se validaron todos los datos, no se excluyó ninguno. De acuerdo con el análisis estadístico, muestra una media de 2.83; lo cual es diferente de la mediana y la moda; por consiguiente, no presentan una distribución paramétrica. Por lo tanto el promedio de las respuestas están situados en *casi siempre* de la escala de Likert. Por lo tanto, se puede concluir que la distribución de los datos analizados tiene un grado significativo de dispersión.

Tabla 19

Tabla de frecuencia absoluta y relativa de la dimensión: Motivación

MOTIVACIÓN (V2.D1)				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Regular	2	1.7	1.7
	Bueno	15	13.0	13.0
	Excelente	98	85.2	85.2
	Total	115	100.0	100.0

Interpretación

En la tabla 19, se muestran los resultados de la dimensión motivación cuyos niveles fueron 13.0% en la categoría bueno y 85.2% en la categoría excelente. Es decir que la motivación es alto en la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho – 2019.

Estadística descriptiva para la dimensión: Satisfacción laboral

Tabla 20

Medidas de tendencia central de la dimensión satisfacción laboral

SATISFACCION LABORAL (V2.D2)		
N	Válido	115
	Perdidos	0
Media		2.62
Mediana		3.00
Moda		3
Desviación estándar		.523
Varianza		.273

Interpretación

De los 115 datos analizados que representan 100% de la muestra, se validaron todos los datos y no se excluyó a ninguno. De acuerdo con el análisis mediante los estadísticos de tendencia central, muestra la media de 3.54; eso quiere decir que el promedio de las respuestas está en el nivel de *casi siempre*; entonces la desviación estándar de las respuestas con respecto a la media es de 0.851 y la varianza es de 0.724; por lo tanto se puede concluir que la distribución de los datos tiene un grado significativo de dispersión.

Tabla 21

Tabla de frecuencia absoluta y relativa de la dimensión: Satisfacción laboral

SATISFACCION LABORAL (V2.D2)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	1.7	1.7	1.7
	Bueno	40	34.8	34.8	36.5
	Excelente	73	63.5	63.5	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 21, se observan los resultados de la dimensión satisfacción laboral cuyos niveles fueron 34.8% en la categoría bueno y 63.5% en la categoría

excelente. Es decir que la satisfacción laboral es alto en la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho – 2019.

Estadística descriptiva para la dimensión: Retribución

Tabla 22

Medidas de tendencia central de la dimensión retribución

RETRIBUCIÓN (V2.D3)		
N	Válido	115
	Perdidos	0
Media		2.51
Mediana		3.00
Moda		3
Desviación estándar		.519
Varianza		.270

Interpretación

De los 115 datos analizados que representan 100% de la muestra, se validaron todos los datos y no se excluyó a ninguno. De acuerdo con el análisis mediante los estadísticos de tendencia central, muestra la media de 2.51; eso quiere decir que el promedio de las respuestas está en el nivel de *casi siempre*; entonces la desviación estándar de las respuestas con respecto a la media es de 0.519 y la varianza es de 0.270; por lo tanto se puede concluir que la distribución de los datos tiene un grado significativo de dispersión.

Tabla 23

Tabla de frecuencia absoluta y relativa de la dimensión: Retribución

RETRIBUCIÓN (V2.D3)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	.9	.9	.9
	Bueno	54	47.0	47.0	47.8
	Excelente	60	52.2	52.2	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 23, se observan los resultados de la dimensión retribución cuyos niveles fueron 47.0% en la categoría bueno y 52.2% en la categoría excelente. Es decir que la retribución es alto en la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho – 2019.

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad para la variable compromiso organizacional

Para la prueba de normalidad uno de los supuestos procedimientos importantes para realización del proceso paramétrico es la demostración de la distribución de una variable numérica; entonces es una prueba de hipótesis preliminar.

Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal

Hipótesis nula (Ho)	Valor $p < 0.05$	Los datos siguen una distribución normal.
Hipótesis alterna (Ha)	Valor $p > 0.05$	Los datos <i>no</i> siguen una distribución normal.

Tabla 24

Prueba de normalidad para la variable compromiso organizacional

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO AFECTIVO (V1.D1)	.472	115	.000	.541	115	.000
COMPROMISO DE CONTINUIDAD (V1.D2)	.440	115	.000	.603	115	.000
COMPROMISO NORMATIVO (V1.D3)	.349	115	.000	.684	115	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

De esta forma el análisis para los datos de normalidad de la muestra se puede mencionar que por ser una muestra igual a 115 se aplicó prueba no paramétrica de Kolmogorov - Smirov, ya que permite otorgar un nivel de significancia menor a 0.00; por eso se afirma que la distribución de los datos no es

normal, entonces se recomienda utilizar Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Prueba de normalidad para la variable estabilidad laboral

Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal

Hipótesis nula (Ho)	Valor $p < 0.05$	Los datos siguen una distribución normal.
Hipótesis alterna (Ha)	Valor $p > 0.05$	Los datos <i>no</i> siguen una distribución normal.

Tabla 25

Prueba de normalidad para la variable estabilidad laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
MOTIVACIÓN (V2.D1)	.506	115	.000	.436	115	.000
SATISFACCION LABORAL (V2.D2)	.403	115	.000	.649	115	.000
RETRIBUCIÓN (V2.D3)	.348	115	.000	.668	115	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

De esta forma el análisis para los datos de normalidad de la muestra se puede mencionar que por ser una muestra igual a 115 se aplicara la prueba no paramétrica de Kolmogorov-Smirnov, ya que nos permite otorgar un nivel de significancia menor a 0.00; ya que, se puede afirmar que la distribución de los datos no es normal, por lo tanto se recomienda utilizar Rho Spearman para la prueba de hipótesis.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Tabla 26

Coefficiente de correlación entre compromiso organizacional y estabilidad laboral

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL (V1)	ESTABILIDAD LABORAL (V2)
Rho de Spearman	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (V1)	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.893**
		N	.000
			115
	ESTABILIDAD LABORAL (V2)	Coeficiente de correlación	.893**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000
			115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

Ha: Si existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

Interpretación

De acuerdo a la prueba de hipótesis general para las variables compromiso organizacional y su relación con la estabilidad laboral, el nivel del coeficiente obtenido a través del Rho Spearman, es de 0.893; esto quiere decir que si hay relación entre las variables compromiso organizacional y la estabilidad laboral. Por lo tanto se puede afirmar que la tendencia de la curva de normalidad es positivo; entonces indica que a mayor compromiso organizacional, mayor será el incremento en la estabilidad laboral de los colaboradores en la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

El nivel de significancia (bilateral) se proporcionó a través del análisis de la prueba de correlación, lo cual dio como resultado el valor de $p = 0.000$; por lo tanto como es menor a 0.005; la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna se acepta. Entonces cabe mencionar que existe relación entre las variables compromiso

organizacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 27

Prueba de hipótesis específica 1

		COMPROMISO AFECTIVO (V1.D1)	ESTABILIDAD LABORAL (V2)
Rho de Spearman	COMPROMISO AFECTIVO (V1.D1)	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,528**
		N	115
	ESTABILIDAD LABORAL (V2)	Coeficiente de correlación	,528**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	115

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso efectivo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

Ha: Si existe relación significativa entre el compromiso efectivo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

Interpretación

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 1, el nivel del coeficiente obtenido a través del Rho Spearman, es de 0.528; esto quiere decir que si existe una moderada relación entre la dimensión compromiso afectivo y la variable estabilidad laboral. Por lo tanto se puede afirmar que la tendencia de la curva de normalidad es positivo; entonces indica que a mayor compromiso afectivo, mayor será el incremento en la estabilidad laboral de los trabajadores en la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

El nivel de significancia (bilateral) se proporcionó a través del análisis de la prueba de correlación, lo cual dio como resultado el valor de $p=0.000$; por lo tanto como es menor a 0.005; la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna se acepta. Entonces cabe mencionar que si existe relación entre la dimensión compromiso

afectivo y la variable estabilidad laboral de los colaboradores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 28

Prueba de hipótesis específico 2

			COMPROMISO DE CONTINUIDAD (V1.D2)	ESTABILIDAD LABORAL (V2)
Rho de Spearman	COMPROMISO DE CONTINUIDAD (V1.D2)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,617**
		N	115	115
	ESTABILIDAD LABORAL (V2)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,617**	1.000
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ho: No existe relación significativas entre el compromiso de continuación la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

Ha: Si existe relación significativas entre el compromiso de continuación la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

Interpretación

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 2, el nivel del coeficiente obtenido a través del Rho Spearman, es de 0.617; esto quiere decir que si existe, moderada similitud entre la dimensión compromiso de continuación y la estabilidad laboral. Por lo tanto se puede afirmar que la tendencia de la curva de normalidad es positivo; entonces indica que a mayor compromiso afectivo, mayor será el incremento en la estabilidad laboral de los colaboradores en la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

El nivel de significancia (bilateral) se proporcionó a través del análisis de la prueba de correlación, lo cual dio como resultado el valor de $p= 0.000$; por lo tanto como es menos a 0.005, la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna se acepta.

Entonces cabe mencionar que si existe relación entre la dimensión compromiso de continuación y la variable estabilidad laboral de los colaboradores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 29

Prueba de hipótesis específica 3

			COMPROMISO NORMATIVO (V1.D3)	ESTABILIDAD LABORAL (V2)
Rho de Spearman	COMPROMISO NORMATIVO (V1.D3)	Coeficiente de correlación	1.000	,507**
		Sig. (bilateral)		.000
	ESTABILIDAD LABORAL (V2)	N	115	115
		Coeficiente de correlación	,507**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso normativo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

Ha: Si existe relación significativa entre el compromiso normativo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

Interpretación

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 3, el nivel del coeficiente obtenido a través del Rho Spearman, es de 0.507; esto quiere decir que existe una moderada relación entre la dimensión compromiso normativo y la variable estabilidad laboral. Por lo tanto se puede afirmar que la tendencia de la curva de normalidad es positivo; entonces indica que a mayor compromiso normativo, mayor será el incremento en la estabilidad laboral de los colaboradores en la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

El nivel de significancia (bilateral) se proporcionó a través del análisis de la prueba de correlación, lo cual dio como resultado el valor de $p=0.000$; por lo tanto como es menor a 0.005; la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna se acepta. Entonces cabe mencionar que si existe relación entre la dimensión compromiso

normativo y la variable estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019.

Tablas cruzadas para las variables de estudio

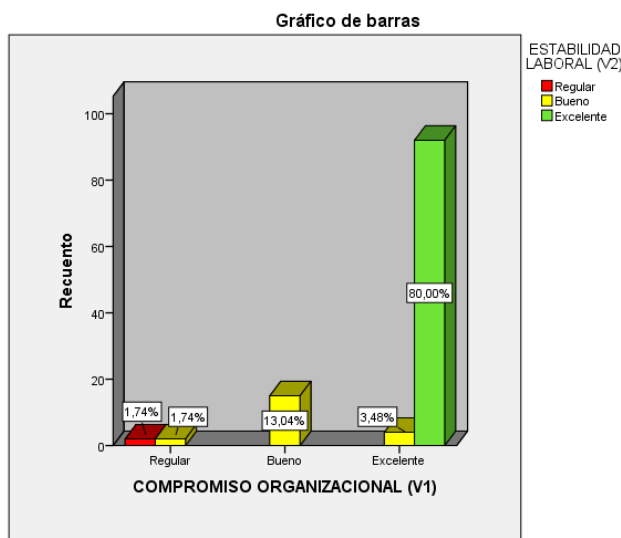
Tabla 30

Tabla cruzada para el variable compromiso organizacional y la variable estabilidad laboral

			ESTABILIDAD LABORAL (V2)			Total
			Regular	Bueno	Excelente	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL (V1)	Regular	Recuento	2	2	0	4
		% del total	1.7%	1.7%	0.0%	3.5%
	Bueno	Recuento	0	15	0	15
		% del total	0.0%	13.0%	0.0%	13.0%
	Excelente	Recuento	0	4	92	96
		% del total	0.0%	3.5%	80.0%	83.5%
Total	Recuento	2	21	92	115	
	% del total	1.7%	18.3%	80.0%	100.0%	

Gráfico 2

Gráfico de barras de la variable compromiso organizacional y estabilidad laboral



Interpretación

En la tabla 30 y el gráfico 2 del presente estudio, se puede afirmar según la tabla cruzada, que el compromiso organizacional es excelente en 83.5% y que también la estabilidad laboral es excelente en 80%. El objetivo general de la

investigación fue establecer la relación entre el compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019. Los resultados adquiridos se puede indicar que cuando el compromiso organizacional es bueno, la estabilidad laboral es bueno de un 13%. Finalmente si el compromiso organizacional es regular, la estabilidad laboral es regular de un 1.7%.

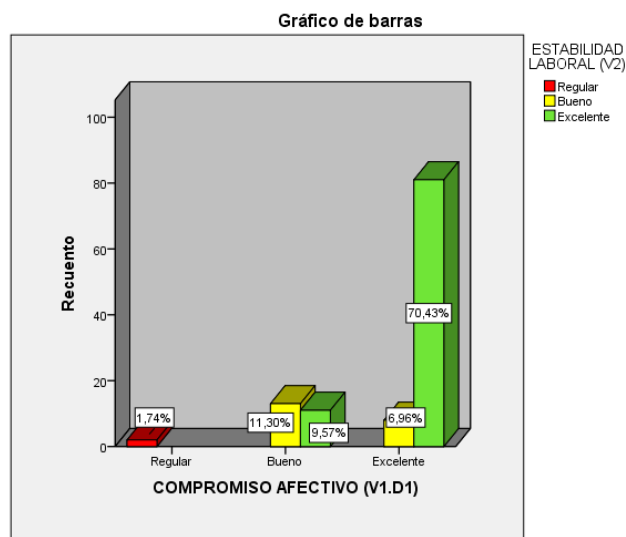
Tabla 31

Tabla cruzada para la dimensión compromiso afectivo y la variable estabilidad laboral

			ESTABILIDAD LABORAL (V2)			Total
			Regular	Bueno	Excelente	
COMPROMISO AFECTIVO (V1.D1)	Regular	Recuento	2	0	0	2
		% del total	1.7%	0.0%	0.0%	1.7%
	Bueno	Recuento	0	13	11	24
		% del total	0.0%	11.3%	9.6%	20.9%
	Excelente	Recuento	0	8	81	89
		% del total	0.0%	7.0%	70.4%	77.4%
Total	Recuento	2	21	92	115	
	% del total	1.7%	18.3%	80.0%	100.0%	

Grafico 3

Gráfico de barras de la dimensión compromiso afectivo y la variable estabilidad laboral



Interpretación

En la tabla 31 y el grafico 3 del presente estudio, se puede afirmar según la tabla cruzada, que el compromiso afectivo es excelente en un 70.4% y que la

estabilidad laboral es excelente en un 80%. El objetivo específico de la investigación fue establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019. Ya que de los resultados obtenidos se puede indicar cuando el compromiso afectivo es bueno, la estabilidad laboral es bueno de un 11.3%. Para finalizar, si el compromiso organizacional es regular, la estabilidad laboral es regular de un 1.7%.

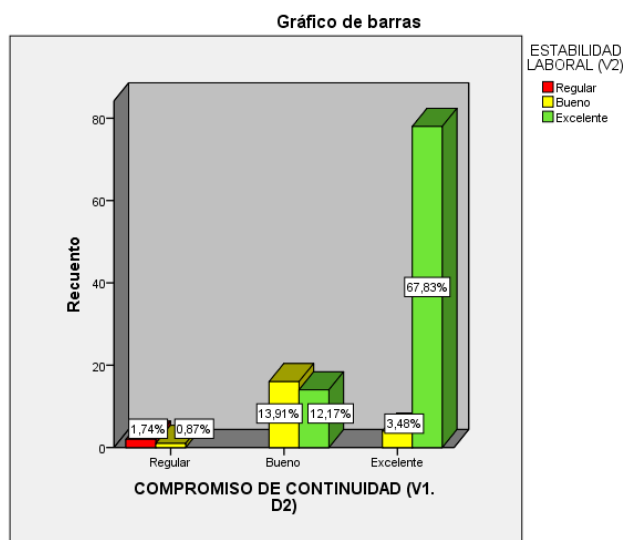
Tabla 32

Tabla cruzada para la dimensión compromiso de continuidad y la variable estabilidad laboral

			ESTABILIDAD LABORAL (V2)			Total
			Regular	Bueno	Excelente	
COMPROMISO DE CONTINUIDAD (V1.D2)	Regular	Recuento	2	1	0	3
		% del total	1.7%	.9%	0.0%	2.6%
	Bueno	Recuento	0	16	14	30
		% del total	0.0%	13.9%	12.2%	26.1%
	Excelente	Recuento	0	4	78	82
		% del total	0.0%	3.5%	67.8%	71.3%
Total	Recuento	2	21	92	115	
	% del total	1.7%	18.3%	80.0%	100.0%	

Grafico 4

Gráfico de barras de la dimensión compromiso de continuidad y la variable estabilidad laboral



Interpretación

En la tabla 32 y el grafico 4 del presente estudio, se puede afirmar según la tabla cruzada, que el compromiso de continuidad es excelente en un 71.3% y la

estabilidad laboral también es excelente en un 80%. El objetivo específico de la investigación fue establecer la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019. Ya que de los resultados adquiridos se puede mencionar cuando el compromiso de continuidad es excelente, la estabilidad laboral es excelente de un 67.8%. Además cuando el compromiso de continuidad es bueno, la estabilidad laboral es bueno de un 13.9%. Para finalizar, si el compromiso organizacional es regular, la estabilidad laboral es regular de un 1.7%.

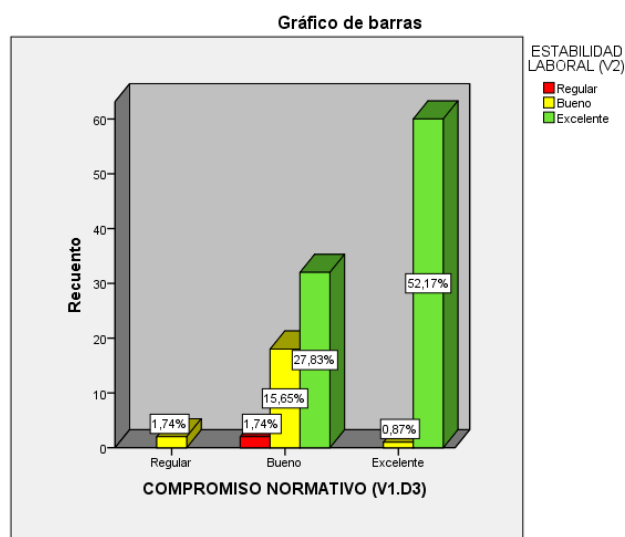
Tabla 33

Tabla cruzada para la dimensión compromiso normativo y la variable estabilidad laboral

			ESTABILIDAD LABORAL (V2)			Total
			Regular	Bueno	Excelente	
COMPROMISO NORMATIVO (V1.D3)	Regular	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0.0%	1.7%	0.0%	1.7%
	Bueno	Recuento	2	18	32	52
		% del total	1.7%	15.7%	27.8%	45.2%
	Excelente	Recuento	0	1	60	61
		% del total	0.0%	.9%	52.2%	53.0%
Total	Recuento	2	21	92	115	
	% del total	1.7%	18.3%	80.0%	100.0%	

Grafico 5

Gráfico de barras de la dimensión compromiso normativo y la variable estabilidad laboral



Interpretación

En la tabla 33 y el grafico 5 del presente estudio, se puede afirmar según la tabla cruzada, que el compromiso normativo es excelente en un 53.0%, así como también la estabilidad laboral es excelente con un 80.0%. El objetivo específico de la investigación fue establecer la relación que existe entre el compromiso normativo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019. Mediante los resultados adquiridos se puede indicar que cuando el compromiso normativo es excelente, la estabilidad laboral es excelente con un 52.2%. Además cuando el compromiso normativo es bueno, la estabilidad laboral es bueno en un 15.7%. Para finalizar, si el compromiso organizacional es regular, la estabilidad laboral es regular en un 0%.

IV. DISCUSIÓN

Matriz de evidencias externas

Tabla 34

Matriz de evidencias externas para la discusión

Autor y año	Hipótesis	Resultados
Loza (2016)	El clima laboral influye en el comportamiento organizacional del personal administrativo de Aymesa S.A. de la ciudad de Quito, 2016.	Rho de Spearman: 0.857 Coeficiente de correlación: Sig. (bilateral) = 0.000; (p<0.05)
Harris, Paz y Franco (2014)	El compromiso organizacional tiene relacion en la estabilidad del personal docentes de la Universidades Rafael Bellosos Chacin, Venezuela, 2014	Rho de Spearman: 0.974 Coeficiente de correlación: Sig. (bilateral) = 0.000; (p<0.05)
Martín (2015)	La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño del trabajador de enfermería en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala, 2015.	Rho de Spearman: 0.878 Coeficiente de correlación: Sig. (bilateral) = 0.000; (p<0.05)
Guerra (2018)	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral en el personal de Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2018.	Rho de Spearman: 0.573 Coeficiente de correlación: Sig. (bilateral) = 0.000; (p<0.05)
Martha (2018)	Existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2018.	Rho de Spearman: 0.846 Coeficiente de correlación: Sig. (bilateral) = 0.000; (p<0.05)
Huertas (2017)	Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU. Lima, 2017.	Rho de Spearman: 0.638 Coeficiente de correlación: Sig. (bilateral) = 0.000; (p<0.05)

Para la presente investigación tuvo de objetivo principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los colaboradores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho – 2019. También se busca establecer la relación de cada una de las dimensiones del variable compromiso organizacional con la variable estabilidad laboral. Las encuestas fueron elaboradas de acorde a las características de la empresa, ya que fueron utilizadas para obtener datos importantes para el tema de estudio de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho – 2019.

Si observamos la relación del variable compromiso organizacional con la variable estabilidad laboral podemos notar que el mayor porcentaje de los resultados obtenidos de la tabla cruzada en donde los trabajadores dan conocer que cuando el compromiso organizacional es excelente la estabilidad laboral ha tenido un impacto excelente por un 80%. Mientras tanto el compromiso organizacional es bueno en un 13%, la estabilidad laboral han tenido un impacto bueno con el mismo porcentaje obtenido; y por último el compromiso organizacional ha sido regular de un 1.7%. De los resultados adquiridos nos permite testificar que si existe relación de tipo directa entre las variables. Lo cual el resultado es confirmado con la prueba de correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.874$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)).

Con respecto a la hipótesis específica 1, la dimensión compromiso afectivo con la estabilidad laborar en la tabla cruzada podemos notar que los resultados obtenidos donde los trabajadores dan conocer que el compromiso afectivo es excelente en un 70.4%, mientras la estabilidad obtuvo el mismo porcentaje. Cuando el compromiso afectivo es bueno, la estabilidad laboral es bueno de un 11.3%. Finalmente cuando el compromiso organizacional es regular, la estabilidad laboral es regular en un 1.7%. Resultados adquiridos afirman que existe una moderada relación entre la dimensión compromiso afectivo y la variable estabilidad laboral. Lo cual el resultado es confirmado con la prueba de correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.528$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)).

Con respecto a la hipótesis específica 2, la dimensión compromiso de continuidad con la estabilidad laboral en la tabla cruzada podemos notar que los resultados obtenidos donde los trabajadores dan conocer que el compromiso afectivo es excelente en un 67.8%, mientras la estabilidad obtuvo el mismo porcentaje. Cuando el compromiso de continuidad es bueno, la estabilidad laboral es bueno en un 13.8%. Finalmente cuando el compromiso de continuidad es regular, la estabilidad laboral es regular de un 1.7%. Resultados adquiridos afirman que existe una moderada relación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable estabilidad laboral. Lo cual el resultado es confirmado con la prueba de correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.617$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)).

Con respecto a la hipótesis específica 3, la dimensión compromiso normativo con la estabilidad laboral en la tabla cruzada podemos notar que los resultados obtenidos donde los trabajadores dan conocer que el compromiso afectivo es excelente en un 52.2%, mientras la estabilidad obtuvo el mismo porcentaje. Cuando el compromiso normativo es bueno, la estabilidad laboral es bueno de un 15.7%. Finalmente cuando el compromiso organizacional es regular, la estabilidad laboral es regular en un 0%. Resultados adquiridos afirman que existe una moderada relación entre la dimensión compromiso normativo y la variable estabilidad laboral. Los resultados adquiridos afirman que existe una moderada relación entre la dimensión compromiso normativo y la variable estabilidad laboral. Lo cual el resultado es confirmado con la prueba de correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.507$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)).

Estos resultados son similares a los autores siguientes: Loza (2016) que obtuvieron un (Rho de Spearman $Rho = 0.857$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)) demostrando que existe una relación entre el clima laboral y el comportamiento organizacional del personal administrativo de Aymesa S.A. de la ciudad de Quito, 2016., así como también los resultados de Harris, Paz y Franco (2014) quienes realizaron el compromiso organizacional tiene relación directa en la estabilidad del personal docentes de la Universidades Rafael Bellosó Chacín, Venezuela, 2014un (Rho de Spearman $Rho=0.974$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)) demostrando que la estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño del

trabajador de enfermería en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala, 2015. Martín (2015) quien realizó un (Rho de Spearman $Rho = 0.878$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)), demostrando que la estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño del trabajador de enfermería en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala, 2015. Por otra parte, el autor Guerra (2018) quien realizó un (Rho de Spearman $Rho = 0.573$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)), demostrando que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral en el personal de Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2018. Como también, el autor Martha (2018) quien realizó un (Rho de Spearman $Rho = 0.846$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)), lo cual demostró que existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2018. Por último, el autor Huertas (2017) quien realizó un (Rho de Spearman $Rho = 0.638$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)) lo cual en su tesis demostró que existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU. Lima, 2017.

En conclusión, estos resultados obtenidos de acuerdo al instrumento estadístico nos dan a entender que hay una relación significativa en cuanto al comportamiento organizacional y la estabilidad laboral, ya que hay evidencias suficientes para decir que el comportamiento organizacional son aplicadas en la estabilidad laboral se verá influenciado positivamente en cualquier empresa y su grado de relación es positiva y directa.

V. CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos de este presente estudio del capítulo III, de acuerdo a la base de información brindada por los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C.; se concluye que:

Primera: A través de los resultados adquiridos se concluye, que existe relación directa y en un nivel moderado, lo cual se demuestra que el coeficiente de correlación Spearman de cuyo valor es de 0.528, entre la dimensión compromiso afectivo y la variable estabilidad laboral. Por lo tanto primera hipótesis específica se acepta. Cabe mencionar que a mayor valor de compromiso afectivo, existirá mayor estabilidad. El resultado se demostró mediante los resultados obtenidos de las encuestas que 20.9% los trabajadores de la empresa percibe que está en un nivel bueno y como también el 77.4% de los trabajadores indican que está en un nivel excelente.

Segunda: A través de los resultados adquiridos se concluye, que la segunda dimensión del comportamiento organizacional que es compromiso de continuidad y la variable estabilidad laboral, se identificó que el coeficiente de correlación de Spearman cuyo valor es de 0.617; lo que significa que existe relación directa y en nivel moderado. Por lo tanto la segunda hipótesis específica se acepta. Cabe mencionar que a mayor valor de compromiso de continuidad, existirá mayor estabilidad laboral. Esto se basó que 26.1% de los trabajadores percibe que el compromiso de continuidad están en un nivel bueno y el 71.3% indican que están en un nivel excelente.

Tercera: A través de los resultados adquiridos se concluye, que la tercera dimensión del comportamiento organizacional que es compromiso normativo y la variable estabilidad laboral, se identificó que el coeficiente de correlación Spearman cuyo valor es de 0.507; lo que significa que existe relación directa y en nivel moderado. Por lo tanto la tercera hipótesis específica se acepta. Cabe mencionar que a mayor valor de compromiso normativo, existirá mayor estabilidad

laboral. Esto se basó en la estructura que el 45.2% de los trabajadores percibe que el compromiso normativo están en un nivel bueno y el 53.0% indican que están en un nivel excelente.

VI. RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones son:

Primera: Se recomienda al gerente general de la empresa JP Logística S.A.C., realicen charlas y capacitaciones eficientes, que motiven a los trabajadores para que se sientan identificados con la organización, ya que de ese modo la empresa avance a nivel empresarial y económicamente; porque gracias a los empleadores se llega a cumplir las metas, objetivos trazados y así como también obtener un nivel económico de acorde al mercado.

Segunda: A los altos mandos de gerencia de la empresa JP Logística S.A.C, que incentiven la elaboración de planes que sea en mención a la cultura organizacional; y al mismo tiempo que reconozcan al trabajador por su lealtad hacia la empresa, con un reconocimiento de desempeño; también con el propósito de promover la cultura de valores, ya que al personal que trabajada en la organización hacerle parte importante y que se sienta feliz del lugar en que labora.

Tercera: Dar conocer el estudio a los jefes y supervisores de mayor nivel de mandato de la empresa JP Logística S.A.C., desarrollen capacitaciones o materias que involucren información relevante; como llevando temas de desarrollo que fortalezcan sus capacidades y que se sientan seguros con su estabilidad laboral. Ya que de poner énfasis en la implementación de recursos motivacionales: como por ejemplo premiar en público al mejor empleador del año por su alto rendimiento y desempeño con incentivos, lo cual generan al trabajador fidelidad hacia la empresa.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (5ta. Ed.). Caracas: Editorial Episteme
- Allen, N. y Meyer, J. (2013). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8.
- Auer, P. (2005). Stable work improves productivity?. *Revista Internacional del trabajo*, 345-372. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-913X.2005.tb00282.x>
- Goulet, L. y Singh, P. (2002). Career commitment : a reexamination and an extensión. *Journal of vocational behavior. United States*, v.61, p. 73-91.
- Baptista, P., Fernández, C., y Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Brimeyer, T., Perrucci, R. y MacDermidWadsworth, S. (2010). Age, Tenure, Resources for Control, and Organizational Commitment. *Social Science Quarterly*, 91(2), 511-530.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson.
- Betanzos Díaz, N. y Paz Rodríguez, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Psicología. Volumen 23, pág. 207-215.
- Belén, L. (11 de 2010). *Inestabilidad laboral y Compromiso organizacional en profesionales de una Clínica de salud privada*. Mendoza
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México D. F.: Pearson Educacion.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Santiago de Cuba.: Editorial Shalom

- Bavaresco, A. (2013). *Proceso metodológico en la investigación (cómo hacer un diseño de investigación)*. (6ta. ed.). Caracas: Internacional CA
- Charter, R. A. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130(3), 290-304.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México D. F.: McGraw Hill.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M y Salazar, M. (2010). Commitment of the Worker towards his Organization and the Relationship with the Organizational Climate: An Analysis of Gender and Age. *Redalyc*, 28(40), 90-100.
- Carrillo, R. (2013). *La estabilidad laboral y la jubilación patronal del IESS*
- De Guerrero (2018). Universidad César Vallejo, Los Olivos Perú. *Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal de Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en gestión de los servicios de la salud.
- De Cervera (2018). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. *Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Restaurante "El Tiburón" en la Ciudad de Lambayeque, 2018*. Tesis para optar el título de Licenciado de Administración de Empresas.
- De Rosales (2007). *El derecho de despido del patrono y la estabilidad laboral. Ciudad de Guatemala.*: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- De Martín (2015). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. *Influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño Del Trabajador de Enfermería. Estudio Realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala, 2015*. Tesis para obtener el título de Licenciatura en Enfermería.
- De Loza (2016). Universidad Central del Quito, Ecuador, *Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del personal administrativa de*

AYMESA S.A. Quito, 2016., tesis para obtener el título de Psicología Industrial.

Diario Observatorio RRHH (2016) *Compromiso: El moto clave del rendimiento de la organización*. Recuperado de: <https://www.observatoriorh.com/motivacion-y-compromiso/el-compromiso-de-los-empleados-es-la-clave-del-exito-de-las-organizaciones.html>

Diario el Dinero (2015) *Organización Internacional del Trabajo, OIT*. Recuperado de: <https://www.dinero.com/pais/articulo/estabilidad-laboral-trabajadores-mundo/208740>

Diario Gestión (2015). *Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>

De Huertas (2017). Universidad Autónoma del Perú, Lima. *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima, 2016*. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración.

Feldman, D. (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. *Journal of Vocational Behaviour*, 79, 528-537.

García, J., López, J., Jiménez, F., Ramírez, Y., Lino, L., & Reding, A. (2014). *Metodología de la investigación: bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud*. México: McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2010), *Metodología de la investigación*, México D.F., México: McGraw-Hill.

Lok, P., y Crawford, J. (2001). Perceptions of Organizational Subculture and their Significance for Organizational Commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 54(4), 490–514.

- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Compromiso en el ámbito laboral: teoría, investigación y aplicación*. California: Sage Publications.
- Pose G. (2005). *Administración del personal y recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Soberanes, L., De la Fuente, A. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones*. Recuperado de: https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf
- Reyes, O.; Blanco, J. y Chao, M. (2014). *Metodología de Investigación para Cursos en Línea*. Recuperado de <https://reddolac.org/main/error/404?filename=profiles%2Fblogs%2Flibro-metodologia-de-investigacion-para-cursos-en-linea>.
- Lok, P., y Crawford, J. (2010). Perceptions of Organizational Subculture and their Significance for Organizational Commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 54(4), 490–514.
- Stracuzzi, S. & Pestana, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (3era. Ed.). Caracas: Editorial pedagógica de Venezuela
- Sánchez, K. (2011). Stability in employment and individual dismissal in Mexican labor legislation. *Daily*, 170, 79- 88
- Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica*. (1era Ed.). México D.F.: Editorial limusa.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERALIZACION DE VARIABLES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?	Determinar relación que existe entre el compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?	Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?		Allen y Meyer citado por Belén (2010) lo menciona como: “la implicación e identificación con la organización, es contribuir con los costos asociados a la empresa, además de que los colaboradores sientan sentimientos hacia la organización” (p. 44)	El comportamiento organizacional será medida tomando en cuenta tres dimensiones (compromiso afectivo, compromiso de continuación, compromiso normativo) cada uno de ellos tienen diferentes indicadores, las cuales serán evaluadas mediante la elaboración del instrumento de recolección de datos por la técnica de encuesta Likert y la aplicación estadística del SPSS.	Compromiso afectivo	Satisfacción Pertenencia Identificación Sentimiento Felicidad
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				Compromiso de continuidad	Necesidad de permanencia Oferta laboral Reconocimiento Confianza Sueldo y prestaciones Seguridad de estabilidad
						Compromiso normativo	Motivación interna y moral Lealtad Fidelidad Ventaja laboral Sentimiento de obligación
¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?	Determinar relación que existe entre el compromiso efectivo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?	Existe relación significativa entre el compromiso efectivo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?	ESTABILIDAD LABORAL	Según Carrillo (2013) mencionó que: La estabilidad laboral se basa en el derecho al trabajo que toda persona posee, mediante la obtención de un trabajo todas las personas tienen posibilidad de alcanzar su realización profesional y personal, además de la obtención de un ingreso económico importante para la sustentación de su familia, por lo cual es de suma importancia para el colaborador permanecer establemente en una organización para poder sustentar todas sus necesidades. (p.11)	La estabilidad laboral será medida tomando en cuenta tres dimensiones (motivación, satisfacción laboral, retribución) cada uno de ellos tienen diferentes indicadores, las cuales serán evaluadas mediante la elaboración del instrumento de recolección de datos por la técnica de encuesta Likert y la aplicación estadística del SPSS.	Motivación	Habilidades Destrezas Conocimientos Competencias Rendimiento Trabajo desafiante
¿Qué relación existe entre el compromiso de continuación y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?	Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuación y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?	Existe relación significativas entre el compromiso de continuación la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?				Satisfacción laboral	Ambiente laboral agradable Condiciones físicas adecuadas Niveles de permanencia Realización profesional Relación de trabajo
¿Qué relacn existe entre el compromiso normativo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?	Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?	Existe relación significativa entre el compromiso normativo y la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019?				Retribución	Inteligencia Capacidades Experiencia y esfuerzo Reconocimiento de logro Trabajo justo

Anexo 2

Cuadro de especificaciones

TABLA DE ESPECIFICACIONES					
VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	30%	Satisfacción	1,2	Ordinal (Escala de Likert)
			Pertenencia	3,4	
			Identificación	5,6	
			Sentimiento	7,8	
			Felicidad	9	
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	40%	Necesidad de permanencia	10,11	
			Oferta laboral	12,13	
			Reconocimiento	14,15	
			Confianza	16,17	
			Sueldo y prestaciones	18,19	
			Seguridad de estabilidad	20,21	
	COMPROMISO NORMATIVO	30%	Motivación interna y moral	22,13	
			Lealtad	24,25	
			Fidelidad	26,27	
			Ventaja laboral	28,29	
			Sentimiento de obligación	30	
ESTABILIDAD LABORAL	MOTIVACIÓN	40%	Habilidades	31,32	Ordinal (Escala de Likert)
			Destrezas	33,34	
			Conocimientos	35,36	
			Competencias	37,38	
			Rendimiento	39,40	
			Trabajo desafiante	41,42	
	SATISFACCIÓN LABORAL	30%	Ambiente laboral agradable	43,44	
			Condiciones físicas adecuadas	45,46	
			Niveles de permanencia	47,48	
			Realización profesional	49,50	
			Relación de trabajo	51	
	RETRIBUCIÓN	30%	Inteligencia	52,53	
			Capacidades	54,55	
			Experiencia y esfuerzo	56,57	
			Reconocimiento de logro	58,59	
			Trabajo justo	60	

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN EN SELECCIÓN DE PERSONAL

Instrucciones: El presente cuestionario consta de una relación de preguntas. Por consiguiente, debe usted leer con cuidado cada una de ella y marcar la respuesta que más le convenga. Por favor solo debe dar una respuesta a cada pregunta y no dejar ninguna en blanco. La información que se obtenga será manejada confidencialmente. Gracias por su colaboración.

Cuestionario para medir la variable 1: Compromiso organizacional

N°	LEYENDA
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
N°	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo					
	INDICADOR 1: Satisfacción					
1	Soy respetado lo cual me gusta trabajar en esta organización.					
2	Trabajo en la organización más por gusto que por necesidad					
	INDICADOR 2: Pertenencia					
3	Me he integrado plenamente con la organización					
4	Tengo la voluntad de dar mayor esfuerzo para el éxito de la organización					
	INDICADOR 3: Identificación					
5	Mi organización tiene un gran significado para mí.					
6	Prefiero solucionar los problemas en la empresa antes que termine el horario de trabajo.					
	INDICADOR 4: Sentimiento					
7	Me siento como parte de una familia en la empresa					
8	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la organización					
	INDICADOR 5: Felicidad					
9	Sería feliz pasando el resto de mi vida laborando en esta organización.					
	DIMNENSIÓN 2: Compromiso de continuidad					
	INDICADOR 1: Necesidad de permanencia					
10	El salario que recibo me da ánimos para dar lo mejor de mí.					

11	Me siento emocionalmente vinculado con mi centro de trabajo					
	INDICADOR 2: Oferta laboral					
12	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución					
13	Tengo una sensación de deuda con la institución					
	INDICADOR 3: Reconocimiento					
14	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
15	La información se comparte ampliamente con los demás.					
	INDICADOR 4: Confianza					
16	El jefe de área confía plenamente con la labor que se realiza en la empresa					
17	La libertad para elegir tu propio método de trabajo					
	INDICADOR 5: Sueldo y prestaciones					
18	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades					
19	Usted está conforme con el salario que percibe					
	INDICADOR 6: Seguridad de estabilidad					
20	La seguridad en el puesto de trabajo fijo					
21	Ahora mismo sería duro para mi dejar mi centro de labor					
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo					
	INDICADOR 1: Motivación interna y moral					
22	El jefe de mi área me da aliento para hacer un buen trabajo.					
23	El líder de la organización me aconseja cuando tengo problemas fuera y dentro de la empresa.					
	INDICADOR 2: Lealtad					
24	Me siento comprometido en todo lo que realice en la organización.					
25	Respeto los valores y responsabilidades de la organización.					
	INDICADOR 3: Fidelidad					
26	Pertenecer a esta institución es una necesidad y deseo					
27	Existen circunstancias que estrechen mi relación laboral con la institución					
	INDICADOR 4: Ventaja laboral					
28	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución					
29	Si no me hubiera sacrificado en esta institución sería fácil considerar otra opción de trabajo.					
	INDICADOR 5: Sentimiento de obligación					
30	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi organización					

Cuestionario para medir la variable II: Estabilidad laboral

N°	LEYENDA
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

VARIABLE 1: ESTABILIDAD LABORAL						
Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Motivación					
	INDICADOR 1: Habilidades					
31	El trabajo en equipo te motiva para seguir trabajando en la empresa					
32	Soluciono problemas lo cual es reconocido por los jefes					
	INDICADOR 2: Destrezas					
33	Me gusta participar en las actividades por días festivos en la empresa.					
34	Me siento motivado para realizar mi trabajo					
	INDICADOR 3: Conocimientos					
35	Me siento motivado porque soy un arma fundamental para la organización.					
36	Tienen el poder de tomar decisiones para solucionar problemas leves.					
	INDICADORE 4: Competencias					
37	Considera usted que puede aplicar las competencias adquiridos por formación					
38	Considera usted que puede aplicar las competencias adquiridos por la experiencia laboral					
	INDICADOR 5: Rendimiento					
39	Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo					
40	Considera usted que su trabajo es interesante					
	INDICADOR 6: Trabajo desafiante					
41	Usted sale muy airoso los retos que su trabajo le impone					
42	Usted aprovecha las oportunidades para demostrar su creatividad al realizar sus tareas					
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral					
	INDICADOR 1: Ambiente laboral agradable					
43	Mi centro de trabajo me proporciona seguridad.					
44	Mi centro de trabajo me proporciona estabilidad.					
	INDICADOR 2: Condiciones físicas adecuadas					
45	El ambiente es bien ordenado para trabajar sin distracciones.					
46	La implementación de las áreas de trabajo es correcta.					
	INDICADOR 3: Nivel de permanencia					

47	Deseo seguir laborando en la empresa por más tiempo.					
48	El horario es apropiado lo cual me hace sentir cómodo.					
	INDICADOR 4: Relación profesional					
49	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
50	Mi trabajo me hace sentir realizado					
	INDICADOR 5: Relación de trabajo					
51	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
	DIMENSION 3: Retribución					
	INDICADOR 1: Inteligencia					
52	Mi profesionalismo en mi puesto de trabajo es de mucha ayuda para que la organización sobresalga.					
53	La organización me felicita por solucionar problemas en mi centro de labor.					
	INDICADOR 2: Capacidades					
54	La remuneración percibida satisface mis necesidades.					
55	Recibo beneficios adicionales a lo que está establecido por ley.					
	INDICADOR 3: Experiencia y esfuerzo					
56	La organización valora mi esfuerzo realizado					
57	Mis supervisores aprecian la forma en que me desempeño en el trabajo.					
	INDICADOR 4: Reconocimiento de logro					
58	Le debo mucho a mi organización					
59	No me siento como parte de la familia en mi organización					
	INDICADOR 5: Trabajo justo					
60	Siento que el trabajo me hago es justo para mi manera de ser					

Anexo 4

Validación de los instrumentos

Validación de la variable 1: Compromiso organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo										
	INDICADOR 1: Satisfacción										
1	Soy respetado lo cual me gusta trabajar en esta organización.			✓			✓			✓	
2	Trabajo en la organización más por gusto que por necesidad			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: Pertenencia										
3	Me he integrado plenamente con la organización			✓			✓			✓	
4	Tengo la voluntad de dar mayor esfuerzo para el éxito de la organización			✓		✓				✓	
	INDICADOR 3: Identificación										
5	Mi organización tiene un gran significado para mí			✓			✓			✓	
6	Prefiero solucionar los problemas en la empresa antes que termine el horario de trabajo.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 4: Sentimiento										
7	Me siento como parte de una familia en la empresa			✓			✓			✓	
8	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la organización			✓			✓			✓	
	INDICADOR 5: Felicidad										
9	Sería feliz pasando el resto de mi vida laborando en esta organización.			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad										
	INDICADOR 1: Necesidad de permanencia										
10	El salario que recibo me da ánimos para dar lo mejor de mí.			✓			✓			✓	
11	Me siento emocionalmente vinculado con mi centro de trabajo			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: Oferta laboral										
12	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución			✓			✓			✓	
13	Tengo una sensación de deuda con la institución			✓		✓				✓	
	INDICADOR 3: Reconocimiento										
14	Respondemos bien a los cambios del entorno.			✓			✓			✓	
15	La información se comparte ampliamente con los demás.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 4: Confianza										
16	El jefe de área confía plenamente con la labor que se realiza en la empresa			✓			✓			✓	
17	La libertad para elegir tu propio método de trabajo			✓			✓		✓		
	INDICADOR 5: Sueldo y prestaciones										
18	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades			✓			✓			✓	



19	Usted está conforme con el salario que percibe				✓			✓			✓
	INDICADOR 6: Seguridad de estabilidad										
20	La seguridad en el puesto de trabajo fijo				✓			✓			✓
21	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi centro de labor				✓			✓			✓
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo										
	INDICADOR 1: Motivación interna y moral										
22	El jefe de mi área me da aliento para hacer un buen trabajo.				✓			✓			✓
23	El líder de la organización me aconseja cuando tengo problemas fuera y dentro de la empresa.				✓			✓			✓
	INDICADOR 2: Lealtad										
24	Me siento comprometido en todo lo que realice en la organización.				✓			✓			✓
25	Respeto los valores y responsabilidades de la organización.				✓			✓			✓
	INDICADOR 3: Fidelidad										
26	Pertenecer a esta institución es una necesidad y deseo				✓			✓			✓
27	Existen circunstancias que estrechen mi relación laboral con la institución				✓			✓			✓
	INDICADOR 4: Ventaja laboral										
28	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución				✓			✓			✓
29	Si no me hubiera sacrificado en esta institución sería fácil considerar otra opción de trabajo.				✓			✓			✓
	INDICADOR 5: Sentimiento de obligación										
30	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi organización				✓			✓			✓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: EDGAR LINO GARCIA DNI: 32650876

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

... 30 de 04 del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Validación de la variable 2: Estabilidad laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la estabilidad laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	B	A	M	B	A	M	B	A	
	DIMENSIÓN 1: Motivación										
	INDICADOR 1: Habilidades										
31	El trabajo en equipo te motiva para seguir trabajando en la empresa.			✓			✓			✓	
32	Soluciono problemas lo cual es reconocido por los jefes.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: Destrezas										
33	Me gusta participar en las actividades por días festivos en la empresa.			✓			✓			✓	
34	Me siento motivado para realizar mi trabajo.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 3: Conocimientos										
35	Me siento motivado porque soy un arma fundamental para la organización.			✓			✓			✓	
36	Tienen el poder de tomar decisiones para solucionar problemas leves.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 4: Competencias										
37	Considera usted que puede aplicar las competencias adquiridos por formación.			✓			✓			✓	
38	Considera usted que puede aplicar las competencias adquiridos por la experiencia laboral.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 5: Rendimiento										
39	Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo.			✓			✓			✓	
40	Considera usted que su trabajo es interesante.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 6: Trabajo desafiante										
41	Usted sale muy airoso los retos que su trabajo le impone.			✓			✓			✓	
42	Usted aprovecha las oportunidades para demostrar su creatividad al realizar sus tareas.			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral										
	INDICADOR 1: Ambiente laboral agradable										
43	Mi centro de trabajo me proporciona seguridad.			✓			✓			✓	
44	Mi centro de trabajo me proporciona estabilidad.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: Condiciones físicas adecuadas										
45	El ambiente es bien ordenado para trabajar sin distracciones.			✓			✓			✓	
46	La implementación de las áreas de trabajo es correcta.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 3: Nivel de permanencia										
47	Deseo seguir laborando en la empresa por más tiempo.			✓			✓			✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

48	El horario es apropiado lo cual me hace sentir cómodo.			✓			✓			✓
	INDICADOR 4: Relación profesional									
49	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo			✓			✓			✓
50	Mi trabajo me hace sentir realizado			✓			✓			✓
	INDICADOR 5: Relación de trabajo									
51	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo			✓			✓			✓
	DIMENSION 3: Retribución									
	INDICADOR 1: Inteligencia									
52	Mi profesionalismo en mi puesto de trabajo es de mucha ayuda para que la organización sobresalga.			✓			✓			✓
53	La organización me felicitó por solucionar problemas en mi centro de labor			✓			✓			✓
	INDICADOR 2: Capacidades									
54	La remuneración percibida satisface mis necesidades.			✓			✓			✓
55	Recibo beneficios adicionales a lo que está establecido por ley.			✓			✓			✓
	INDICADOR 3: Experiencia y esfuerzo									
56	La organización valora mi esfuerzo realizado			✓			✓			✓
57	Mis supervisores aprecian la forma en que me desempeño en el trabajo.			✓			✓			✓
	INDICADOR 4: Reconocimiento de logro									
58	Le debo mucho a mi organización			✓			✓			✓
59	No me siento como parte de la familia en mi organización			✓			✓			✓
	INDICADOR 5: Trabajo justo									
60	Siento que el trabajo me hago es justo para mi manera de ser			✓			✓			✓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: EDGAR LINO GAMARRA DNI: 32650826

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR
.....de..... del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Validación de la variable 1: Compromiso organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ¹			Claridad ¹			Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo	M D	R A	A A	M D	R A	A A	M D	R A	A A	
	INDICADOR 1: Satisfacción										
1	Soy respetado lo cual me gusta trabajar en esta organización.			✓			✓			✓	
2	Trabajo en la organización más por gusto que por necesidad			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: Pertenencia										
3	Me he integrado plenamente con la organización			✓			✓			✓	
4	Tengo la voluntad de dar mayor esfuerzo para el éxito de la organización			✓			✓			✓	
	INDICADOR 3: Identificación										
5	Mi organización tiene un gran significado para mí.			✓			✓			✓	
6	Prefiero solucionar los problemas en la empresa antes que termine el horario de trabajo.			✓		✓				✓	
	INDICADOR 4: Sentimiento										
7	Me siento como parte de una familia en la empresa			✓		✓				✓	
8	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la organización			✓		✓				✓	
	INDICADOR 5: Felicidad										
9	Sería feliz pasando el resto de mi vida laborando en esta organización.			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad										
	INDICADOR 1: Necesidad de permanencia										
10	El salario que recibo me da ánimos para dar lo mejor de mí.			✓			✓			✓	
11	Me siento emocionalmente vinculado con mi centro de trabajo			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: Oferta laboral										
12	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución			✓			✓			✓	
13	Tengo una sensación de deuda con la institución		✓				✓			✓	
	INDICADOR 3: Reconocimiento										
14	Respondemos bien a los cambios del entorno.			✓			✓			✓	
15	La información se comparte ampliamente con los demás.			✓		✓				✓	
	INDICADOR 4: Confianza										
16	El jefe de área confía plenamente con la labor que se realiza en la empresa			✓		✓				✓	
17	La libertad para elegir tu propio método de trabajo			✓		✓				✓	
	INDICADOR 5: Sueldo y prestaciones										
18	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades			✓			✓			✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

19	Usted está conforme con el salario que percibe				✓			✓			✓
	INDICADOR 6: Seguridad de estabilidad										
20	La seguridad en el puesto de trabajo fijo				✓			✓			✓
21	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi centro de labor			✓				✓			✓
	DIMENSION 3: Compromiso normativo										
	INDICADOR 1: Motivación interna y moral										
22	El jefe de mi área me da aliento para hacer un buen trabajo.				✓			✓			✓
23	El líder de la organización me aconseja cuando tengo problemas fuera y dentro de la empresa.				✓			✓			✓
	INDICADOR 2: Lealtad										
24	Me siento comprometido en todo lo que realice en la organización.				✓			✓			✓
25	Respeto los valores y responsabilidades de la organización.				✓			✓			✓
	INDICADOR 3: Fidelidad										
26	Pertenecer a esta institución es una necesidad y deseo			✓				✓			✓
27	Existen circunstancias que estrechen mi relación laboral con la institución				✓			✓			✓
	INDICADOR 4: Ventaja laboral										
28	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución				✓			✓			✓
29	Si no me hubiera sacrificado en esta institución sería fácil considerar otra opción de trabajo.				✓			✓			✓
	INDICADOR 5: Sentimiento de obligación										
30	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi organización				✓			✓			✓

Validación de la variable 2: Estabilidad laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la estabilidad laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		V	D	A	V	D	A	V	D	A	
	DIMENSIÓN 1: Motivación										
	INDICADOR 1: Habilidades										
31	El trabajo en equipo le motiva para seguir trabajando en la empresa			✓			✓			✓	
32	Solución problemas lo cual es reconocido por los jefes			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: Destrezas										
33	Me gusta participar en las actividades por días festivos en la empresa.			✓			✓			✓	
34	Me siento motivado para realizar mi trabajo			✓			✓			✓	
	INDICADOR 3: Conocimientos										
35	Me siento motivado porque soy un arma fundamental para la organización.			✓			✓			✓	
36	Tienen el poder de tomar decisiones para solucionar problemas leves.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 4: Competencias										
37	Considera usted que puede aplicar las competencias adquiridos por formación			✓			✓			✓	
38	Considera usted que puede aplicar las competencias adquiridos por la experiencia laboral			✓			✓			✓	
	INDICADOR 5: Rendimiento										
39	Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo			✓			✓			✓	
40	Considera usted que su trabajo es interesante			✓			✓			✓	
	INDICADOR 6: Trabajo desafiante										
41	Usted sale muy alroso los retos que su trabajo le impone			✓			✓			✓	
42	Usted aprovecha las oportunidades para demostrar su creatividad al realizar sus tareas			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral										
	INDICADOR 1: Ambiente laboral agradable										
43	Mi centro de trabajo me proporciona seguridad.			✓			✓			✓	
44	Mi centro de trabajo me proporciona estabilidad.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: Condiciones físicas adecuadas										
45	El ambiente es bien ordenado para trabajar sin distracciones.			✓			✓			✓	
46	La implementación de las áreas de trabajo es correcta.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 3: Nivel de permanencia										
47	Deseo seguir laborando en la empresa por más tiempo.			✓			✓			✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

48	El horario es apropiado lo cual me hace sentir cómodo.				✓			✓			✓	
INDICADOR 4: Relación profesional												
49	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo				✓			✓			✓	
50	Mi trabajo me hace sentir realizado				✓			✓			✓	
INDICADOR 5: Relación de trabajo												
51	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo			✓				✓			✓	
DIMENSION 3: Retribución												
INDICADOR 1: Inteligencia												
52	Mi profesionalismo en mi puesto de trabajo es de mucha ayuda para que la organización sobresalga.				✓			✓			✓	
53	La organización me felicitó por solucionar problemas en mi centro de labor.				✓			✓			✓	
INDICADOR 2: Capacidades												
54	La remuneración percibida satisface mis necesidades.				✓			✓			✓	
55	Recibo beneficios adicionales a lo que está establecido por ley				✓			✓			✓	
INDICADOR 3: Experiencia y esfuerzo												
56	La organización valora mi esfuerzo realizado				✓			✓			✓	
57	Mis supervisores aprecian la forma en que me desempeño en el trabajo.				✓			✓			✓	
INDICADOR 4: Reconocimiento de logro												
58	Le debo mucho a mi organización				✓			✓			✓	
59	No me siento como parte de la familia en mi organización				✓			✓			✓	
INDICADOR 5: Trabajo justo												
60	Siento que el trabajo me hago es justo para mi manera de ser				✓			✓			✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RUIZ VILLAVICENCIO ROLANDO EDUARDO DNI: 08809788

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
..... 30 de 01 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Validación de la variable 1: Compromiso organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo	H	D	A	F	M	O	A	N	M	O	A	N	
	INDICADOR 1: Satisfacción													
1	Soy respetado lo cual me gusta trabajar en esta organización.				✓				✓				✓	
2	Trabajo en la organización más por gusto que por necesidad			✓					✓				✓	
	INDICADOR 2: Pertenencia													
3	Me he integrado plenamente con la organización				✓				✓				✓	
4	Tengo la voluntad de dar mayor esfuerzo para el éxito de la organización				✓				✓				✓	
	INDICADOR 3: Identificación													
5	Mi organización tiene un gran significado para mí.				✓				✓				✓	
6	Prefero solucionar los problemas en la empresa antes que termine el horario de trabajo.				✓				✓				✓	
	INDICADOR 4: Sentimiento													
7	Me siento como parte de una familia en la empresa				✓				✓				✓	
8	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la organización			✓					✓				✓	
	INDICADOR 5: Felicidad													
9	Sería feliz pasando el resto de mi vida laborando en esta organización.				✓				✓				✓	
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad													
	INDICADOR 1: Necesidad de permanencia													
10	El salario que recibo me da ánimos para dar lo mejor de mí.				✓				✓				✓	
11	Me siento emocionalmente vinculado con mi centro de trabajo				✓				✓				✓	
	INDICADOR 2: Oferta laboral													
12	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución				✓				✓				✓	
13	Tengo una sensación de deuda con la institución				✓				✓				✓	
	INDICADOR 3: Reconocimiento													
14	Respondemos bien a los cambios del entorno.				✓				✓				✓	
15	La información se comparte ampliamente con los demás.				✓				✓				✓	
	INDICADOR 4: Confianza													
16	El jefe de área confía plenamente con la labor que se realiza en la empresa				✓				✓				✓	
17	La libertad para elegir tu propio método de trabajo				✓				✓				✓	
	INDICADOR 5: Sueldo y prestaciones													
18	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades				✓				✓				✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Roberto Ila Silvina DNI: 40596867

Especialidad del validador: Administrador

12 de 05 del 2019

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica de constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Validación de la variable 2: Estabilidad laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la estabilidad laboral

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 1: Motivación										
	INDICADOR 1: Habilidades										
31	El trabajo en equipo te motiva para seguir trabajando en la empresa.			✓				✓			✓
32	Soluciono problemas lo cual es reconocido por los jefes.			✓				✓		✓	
	INDICADOR 2: Destrezas							✓			
33	Me gusta participar en las actividades por días festivos en la empresa.			✓				✓			✓
34	Me siento motivado para realizar mi trabajo.			✓				✓			✓
	INDICADOR 3: Conocimientos										
35	Me siento motivado porque soy un arma fundamental para la organización.			✓			✓				✓
36	Tienen el poder de tomar decisiones para solucionar problemas leves.			✓			✓				✓
	INDICADOR 4: Competencias										
37	Considera usted que puede aplicar las competencias adquiridos por formación.			✓				✓			✓
38	Considera usted que puede aplicar las competencias adquiridos por la experiencia laboral.			✓			✓				✓
	INDICADOR 5: Rendimiento										
39	Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo.			✓				✓			✓
40	Considera usted que su trabajo es interesante.			✓				✓			✓
	INDICADOR 6: Trabajo desafiante										
41	Usted sale muy airoso los retos que su trabajo le impone.			✓			✓				✓
42	Usted aprovecha las oportunidades para demostrar su creatividad al realizar sus tareas.			✓				✓			✓
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral										
	INDICADOR 1: Ambiente laboral agradable										
43	El centro de trabajo me proporciona seguridad.			✓				✓			✓
44	El centro de trabajo me proporciona estabilidad.			✓				✓			✓
	INDICADOR 2: Condiciones físicas adecuadas										
45	El ambiente es bien ordenado para trabajar sin distracciones.			✓				✓			✓
46	La implementación de las áreas de trabajo es correcta.			✓				✓			✓
	INDICADOR 3: Nivel de permanencia										
47	Deseo seguir laborando en la empresa por más tiempo.			✓				✓			✓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

48	El horario es apropiado lo cual me hace sentir cómodo.			✓			✓			✓
INDICADOR 4: Relación profesional										
49	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo			✓			✓			✓
50	Mi trabajo me hace sentir realizado			✓			✓			✓
INDICADOR 5: Relación de trabajo										
51	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo			✓			✓			✓
DIMENSION 3: Retribución										
INDICADOR 1: Inteligencia										
52	Mi profesionalismo en mi puesto de trabajo es de mucha ayuda para que la organización sobresalga.			✓			✓			✓
53	La organización me felicita por solucionar problemas en mi centro de labor.			✓			✓			✓
INDICADOR 2: Capacidades										
54	La remuneración percibida satisface mis necesidades.			✓			✓			✓
55	Recibo beneficios adicionales a lo que está establecido por ley.			✓			✓			✓
INDICADOR 3: Experiencia y esfuerzo										
56	La organización valora mi esfuerzo realizado			✓			✓			✓
57	Mis supervisores aprecian la forma en que me desempeño en el trabajo.			✓			✓			✓
INDICADOR 4: Reconocimiento de logro										
58	Le debo mucho a mi organización			✓			✓			✓
59	No me siento como parte de la familia en mi organización			✓			✓			✓
INDICADOR 5: Trabajo justo										
60	Siento que el trabajo me hago es justo para mi manera de ser			✓			✓			✓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Godofredo Illa Siquincha DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador

18 de 05 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 5

V de Aiken del variable compromiso organizacional

Con valores de V Aiken como $V = 0.70$ o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 2	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 3	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 4	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 5	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 6	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 7	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 8	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 9	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 10	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 11	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 12	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 13	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 14	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido

ITEM 15	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 16	<i>Relevancia</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 17	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 18	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 19	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 20	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 21	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 22	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 23	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 24	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 25	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 26	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 27	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 28	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 29	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 30	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido

V de Aiken de la variable estabilidad laboral

		J1	J2	J3	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 31	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 32	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 33	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 34	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 35	<i>Relevancia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 36	<i>Relevancia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 37	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 38	<i>Relevancia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 39	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 40	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 41	<i>Relevancia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 42	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 43	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 44	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 45	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 46	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido

ITEM 47	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 48	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 49	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 50	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 51	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 52	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 53	<i>Pertinencia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 54	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 55	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 56	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 57	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 58	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 59	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 60	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido

Anexo 6

Detalle de la confiabilidad de los ítems del instrumento

Confiabilidad de los ítems de la variable I: Compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	115	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	115	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.829	30

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.829 lo cual indica que es bueno el grado de confiabilidad del instrumento.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Soy respetado lo cual me gusta trabajar en esta organización.	108.65	116.948	.332	.824
2. Trabajo en la organización más por gusto que por necesidad	108.71	118.838	.267	.827
3. Me he integrado plenamente con la organización	108.93	118.644	.277	.826
4. Tengo la voluntad de dar mayor esfuerzo para el éxito de la organización	108.62	115.431	.464	.820
5. Mi organización tiene un gran significado para mí.	108.38	117.975	.368	.823
6. Prefiero solucionar los problemas en la empresa antes que termine el horario de trabajo.	108.49	113.550	.505	.818
7. Me siento como parte de una familia en la empresa	108.62	115.835	.383	.822
8. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la organización	108.66	114.998	.445	.820
9. Sería feliz pasando el resto de mi vida laborando en esta organización.	108.50	120.129	.241	.827
10. El salario que recibo me da ánimos para dar lo mejor de mí.	108.71	120.382	.188	.830

11. Me siento emocionalmente vinculado con mi centro de trabajo	108.37	117.254	.351	.824
12. Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución	108.63	117.780	.387	.822
13. Tengo una sensación de deuda con la institución	108.60	122.470	.116	.831
14. Respondemos bien a los cambios del entorno.	108.63	118.479	.282	.826
15. La información se comparte ampliamente con los demás.	108.62	118.519	.335	.824
16. El jefe de área confía plenamente con la labor que se realiza en la empresa	108.56	119.056	.264	.827
17. La libertad para elegir tu propio método de trabajo	108.42	118.649	.373	.823
18. Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades	108.49	115.761	.458	.820
19. Usted está conforme con el salario que percibe	108.56	114.056	.584	.816
20. La seguridad en el puesto de trabajo fijo	108.46	118.496	.326	.824
21. Ahora mismo sería duro para mí dejar mi centro de labor	108.39	121.012	.225	.827
22. El jefe de mi área me da aliento para hacer un buen trabajo.	108.33	122.767	.109	.831
23. El líder de la organización me aconseja cuando tengo problemas fuera y dentro de la empresa.	108.43	115.757	.505	.819
24. Me siento comprometido en todo lo que realice en la organización.	108.43	117.861	.404	.822
25. Respeto los valores y responsabilidades de la organización.	108.34	117.489	.415	.822
26. Pertenecer a esta institución es una necesidad y deseo	108.57	114.106	.505	.818
27. Existen circunstancias que estrechen mi relación laboral con la institución	108.62	114.975	.514	.818
28. Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución	108.62	114.168	.551	.817
29. Si no me hubiera sacrificado en esta institución sería fácil considerar otra opción de trabajo.	108.97	124.736	-.012	.837
30. Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi organización	108.78	121.277	.135	.832

Confiabilidad de los ítems de la variable II: Estabilidad laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	115	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	115	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.814	30

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.814 lo cual indica que es bueno el grado de confiabilidad del instrumento.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
31. El trabajo en equipo te motiva para seguir trabajando en la empresa	108.36	110.319	.373	.807
32. Soluciono problemas lo cual es reconocido por los jefes	108.64	117.354	-.017	.824
33. Me gusta participar en las actividades por días festivos en la empresa.	108.43	118.931	-.085	.826
34. Me siento motivado para realizar mi trabajo	108.18	109.589	.344	.808
35. Me siento motivado porque soy un arma fundamental para la organización.	108.24	111.659	.268	.811
36. Tienen el poder de tomar decisiones para solucionar problemas leves.	108.46	111.198	.291	.810
37. Considera usted que puede aplicar las competencias adquiridos por formación	108.15	108.373	.464	.803
38. Considera usted que puede aplicar las competencias adquiridos por la experiencia laboral	107.91	110.449	.390	.806
39. Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo	108.02	106.965	.484	.802
40. Considera usted que su trabajo es interesante	108.15	109.162	.363	.807
41. Usted sale muy airoso los retos que su trabajo le impone	108.19	108.191	.433	.804
42. Usted aprovecha las oportunidades para demostrar su creatividad al realizar sus tareas	108.03	112.833	.246	.812

43. Mi centro de trabajo me proporciona seguridad.	108.24	113.379	.178	.815
44. Mi centro de trabajo me proporciona estabilidad.	107.90	110.280	.343	.808
45. El ambiente es bien ordenado para trabajar sin distracciones.	108.16	110.291	.408	.806
46. La implementación de las áreas de trabajo es correcta.	108.13	114.728	.141	.815
47. Deseo seguir laborando en la empresa por más tiempo.	108.17	111.122	.292	.810
48. El horario es apropiado lo cual me hace sentir cómodo.	108.15	111.724	.315	.809
49. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	108.09	111.905	.263	.811
50. Mi trabajo me hace sentir realizado	107.95	111.313	.384	.807
51. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	108.02	109.087	.436	.804
52. Mi profesionalismo en mi puesto de trabajo es de mucha ayuda para que la organización sobresalga.	108.09	107.413	.562	.800
53. La organización me felicita por solucionar problemas en mi centro de labor.	107.99	110.903	.351	.808
54. La remuneración percibida satisface mis necesidades.	107.92	114.055	.208	.813
55. Recibo beneficios adicionales a lo que está establecido por ley.	107.86	115.489	.108	.816
56. La organización valora mi esfuerzo realizado	107.97	108.560	.513	.802
57. Mis supervisores aprecian la forma en que me desempeño en el trabajo.	107.96	110.691	.407	.806
58. Le debo mucho a mi organización	107.87	109.658	.458	.804
59. No me siento como parte de la familia en mi organización	108.10	107.428	.487	.802
60. Siento que el trabajo me hago es justo para mi manera de ser.	108.15	108.864	.460	.804

Anexo 7

Evidencia de la recolección de datos

BASE DE DATOS DE TESIS FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

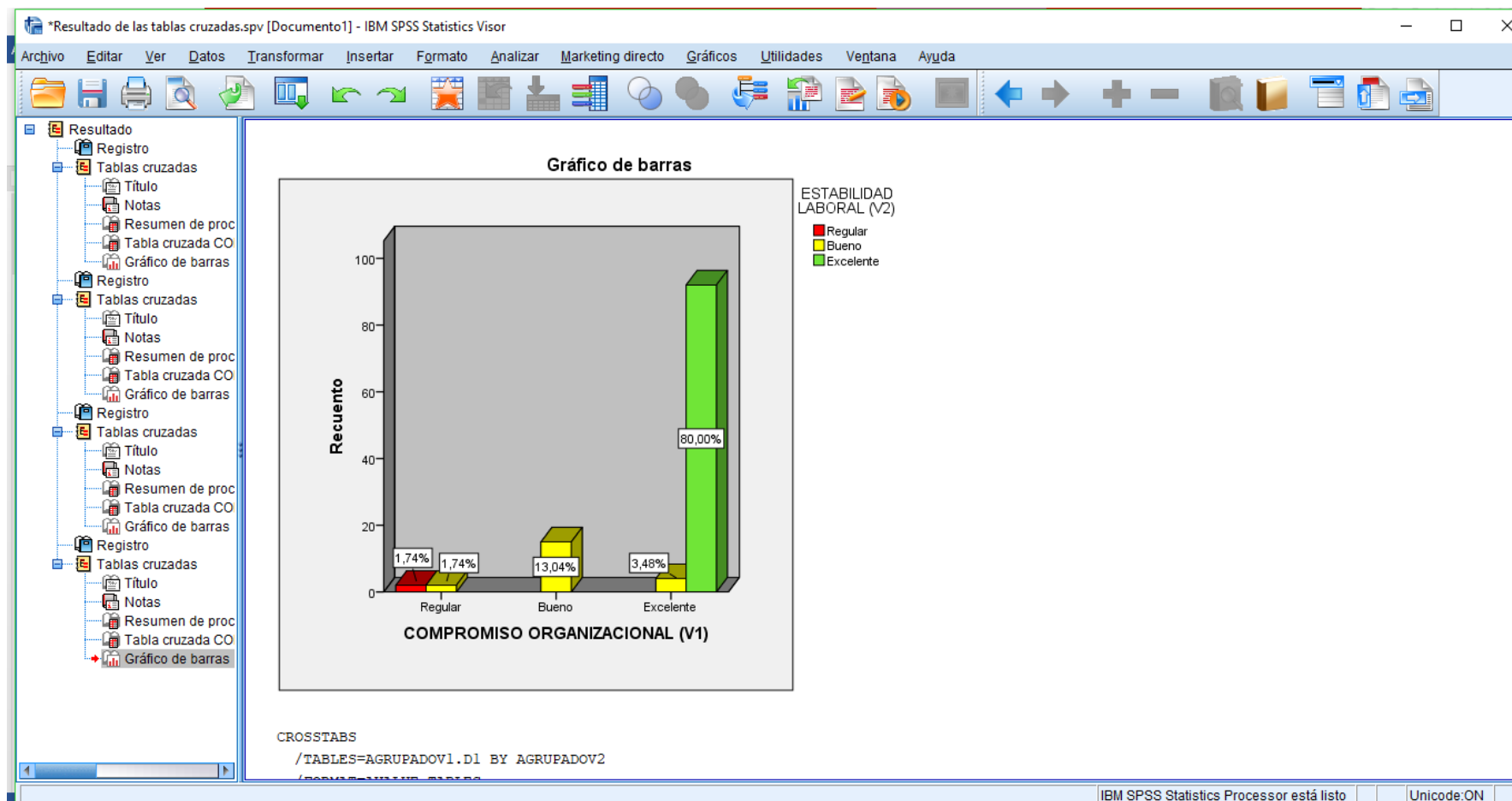
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

11: ITEM16 5 Visible: 76 de 76 variables

		ITEM46	ITEM47	ITEM48	ITEM49	ITEM50	ITEM51	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	ITEM56	ITEM57	ITEM58	ITEM59	ITEM60
93	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3
94	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
95	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4
96	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2
97	3	4	2	2	1	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3
98	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4
99	4	3	3	2	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	5	3
100	3	4	3	4	2	4	1	2	4	3	5	3	2	3	3	2
101	2	3	4	3	4	3	3	2	2	4	5	2	3	3	2	2
102	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	1	3
103	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3
104	5	5	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3
105	4	3	5	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4
106	3	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3
107	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4
108	3	2	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
109	2	2	2	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
110	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
111	2	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
113	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4
114	3	3	4	2	3	3	2	2	4	4	4	2	3	4	2	3
115	4	4	3	5	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Casos: 100 Unicode:ON



Resultado7 - Prueba de hipotesis.spv [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Explorar
 Título
 Notas
 Conjunto de da
 Resumen de p
 Descriptivos
 Pruebas de no
 Compromiso C
 Título
 Gráfico Q-Q
 Gráfico Q-Q
 Diagramas
 Registro
 Explorar
 Título
 Notas
 Resumen de p
 Descriptivos
 Pruebas de no
 Estabilidad Lab
 Título
 Gráfico Q-Q
 Gráfico Q-Q
 Diagramas
 Registro
 Correlaciones no pa
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no pa
 Título

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Compromiso Organizacional	Estabilidad Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Estabilidad Laboral	Coefficiente de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

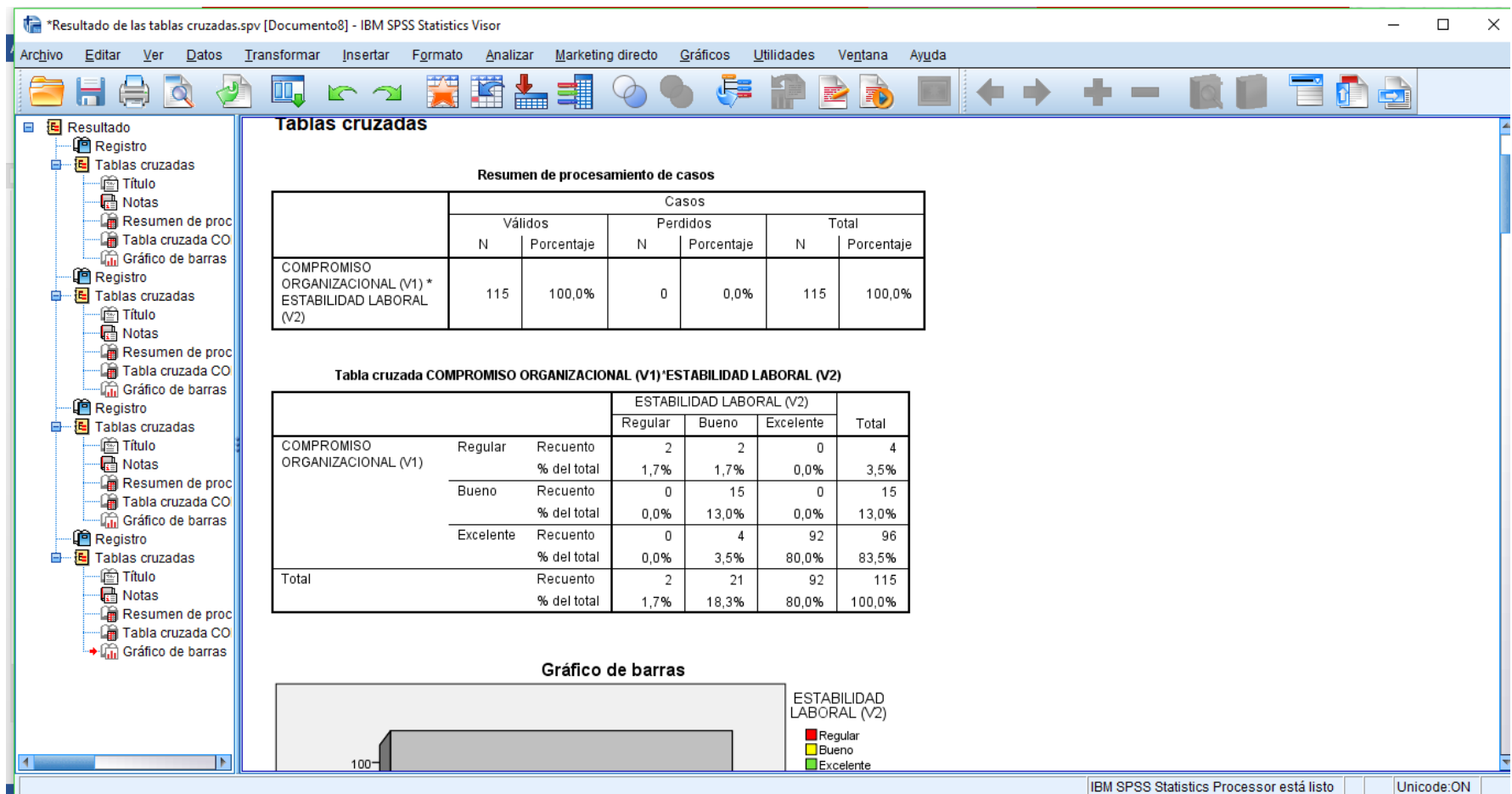
```

NONPAR CORR
  /VARIABLES=V2AGRU AGRUPADO1
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Estabilidad Laboral	V1.D1 (agrupado)
Rho de Spearman	Estabilidad Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON





Lurigancho, 05 de Mayo del 2019

Señores:

Universidad César Vallejo

Asunto:

Autorización para realización de tesis

Tengan mis cordiales saludos, me dirijo a ustedes señores de la Universidad César Vallejo para mencionarles que luego de haber revisado el estudio de la investigación de la tesis titulado "Análisis del compromiso organizacional y su relación con la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho - 2019", realizado por el autor James Luis Rodríguez Rojas, la empresa autoriza y se compromete a brindar información necesaria.

Atentamente



JP Logística S.A.C.

Cal. Tokio Nro. S/n C.P. Santa María de Huachipa (Sub Lote B y C)
RUC: 20505470941



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ ROJAS JAMES LUIS estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ANÁLISIS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JP LOGÍSTICA S.A.C., LURIGANCHO - 2019.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RODRIGUEZ ROJAS JAMES LUIS DNI: 73460116 ORCID 0000-0002-3413-5320	Firmado digitalmente por: JRODRIGUEZROJ el 19-04- 2021 21:57:50

Código documento Trilce: INV - 0143388